



---

---

**PROGRAMA INVERSIÓN FORESTAL**

**Análisis y Plan de Acción de Género**

**Consultoría 8. Producto 6**

**Preparado por CODERSA**

**Guatemala, enero de 2019**



## Siglas

ACOFOP	Asociación de Comunidades Forestales del Petén
ADAT	Asociación de Agricultores Tinecos
ADECAF	Asociación de Campesinos Forestales
AEDPI	Defensoría Q´eqchi
AJODER	Asociación de Jóvenes para el Desarrollo y Rescate Social
ANSA	Alimentos Nutrinaturales S.A.
ANOFC	Alianza Nacional de Organizaciones Forestales Comunitarias
ASOCUCH	Asociación de Organizaciones de Los Cuchumatanes
ASOFORQ	Asociación Forestal de Quetzaltenango
ASORECH	Asociación Regional Campesina Ch'ortí
ASOMAYA	Asociación de Mujeres Mayas
ASRETPE	Asociación de Receptores de Turismo de Peten
AVEPIFOR	Asociación Verapacense de Productores e Industriales Forestales
ARFOVER	Asociación de Regentes Forestales de las Verapaces
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CC	Corte de Constitucionalidad
CECON	Centro de Estudios Conservacionistas
CIF	Climate Investment Funds (por sus siglas en inglés)
CMNUCC	Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático
COACAP	Coordinadora de asociaciones campesinas y sistemas agroforestales
CODERSA	Consultores para el Desarrollo Rural Sostenible, S.A.
COMUNDICH	Asociación de comunidades para el desarrollo integral de la región Chortí
CONAP	Consejo Nacional de Áreas Protegidas
DAPMA	Departamento de Áreas Protegidas y Medio Ambiente
EASE	Evaluación Socioambiental
FCPF	Forest Carbon Partnership Facility
FEDERAFOGUA	Federación Forestal de Guatemala
FEDECOVERA	Federación de Cooperativas de las Verapaces
FORESCOM	Empresa Comunitaria de Servicios del Bosque
FUNDAECO	Fundación para el Ecodesarrollo y la Conservación
FUNDAP	Fundación para el Desarrollo Integral de Programas Socioeconómicos
FUNDALACHUÁ	Fundación Lachua
GREPALMA	Gremial de Palmicultores de Guatemala
IDEMAYA	Instituto para el Desarrollo de la Cultura Maya
INAB	Instituto Nacional de Bosques
MAGA	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación
MARN	Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales
MGAS	Marco de Gestión Socioambiental
MICC	Mesa Indígena de Cambio Climático



MITA	Mesa Intersectorial de Tierra y Ambiente
UGAM	Unidad Gestión Ambiental Municipal
RA	Rainforest Alliance
PI	Pueblos Indígenas
PINPEP	Programa de incentivos forestales para poseedores de pequeñas extensiones de tierra de vocación forestal o agroforestal
PROBOSQUE	Programa de fomento al establecimiento, recuperación, restauración, manejo, producción y protección de bosques en Guatemala
REDD+	Programa para la Reducción de emisiones de gases efecto invernadero, derivadas de la deforestación y la degradación forestal



## Análisis y Plan de Acción de Género

### Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	6
2. OBJETIVOS .....	8
3. METODOLOGÍA.....	9
4. ANÁLISIS DE GÉNERO .....	10
4.1 Marco legal internacional y nacional .....	10
4.2 Desigualdades de género en Guatemala .....	11
4.2.1 Educación .....	12
4.2.2 Alfabetismo .....	12
4.2.3 Jefatura de hogar .....	12
4.2.4 Posición .....	12
4.2.5 Triple rol .....	12
4.2.6 Tenencia de la tierra, acceso a crédito, financiamiento, tecnología y asistencia técnica .....	13
4.2.7 Mujeres y mercado de trabajo.....	15
4.2.8 Salarios .....	15
4.2.9 Niños y niñas en la fuerza laboral .....	15
4.2.10 Violencia.....	15
4.3 Indicadores socioeconómicos y desigualdades de género en el área de Proyecto ....	16
4.4 Diagnóstico de mujeres y hombres en el bosque .....	19
4.4.1 Situación, participación, condición y posición de las mujeres con relación a los hombres en el bosque.....	19
4.4.2 Cadenas de valor de los productos forestales (maderables y no-maderables) .....	20
4.4.3 Sistemas agroforestales .....	21
4.4.4 Manejo forestal sostenible de los bosques naturales y restauración de bosque degradado .....	21
4.4.5 Conocimientos ancestrales .....	22
4.4.6 Acceso a los programas de incentivos forestales.....	23
4.4.7 Leña .....	25
5. POTENCIALES IMPACTOS NEGATIVOS DEL PROYECTO SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO. 26	
5.1 Obstáculos generales que pueden llevar a exclusión de participar en las actividades y beneficios del proyecto.....	26
5.2 Potenciales impactos negativos del proyecto sobre las mujeres y las brechas de género 27	



6.	COMO EL PROYECTO PUEDE POTENCIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO .....	34
7.	SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	37
7.1	Indicadores.....	37
7.2	Fortalecimiento de la capacidad del INAB para dar seguimiento.....	39
7.3	Participación en espacios de planificación, seguimiento y monitoreo .....	39
8.	CRONOGRAMA, PRESUPUESTO Y RESPONSABILIDADES.....	40
9.	BUENAS PRÁCTICAS Y CASOS EXITOSOS .....	42
9.1	Programa “Grupos de Ahorro Comunitario y Empoderamiento Económico de Mujeres en Zonas Rurales” (ATN/ME-13716-ES).....	42
9.2	Sombra para cardamomo: negocio para mujeres.....	43
9.3	Centro Demostrativo de Estufas– la mitigación como negocio para jóvenes y mujeres 44	
9.4	¡Pequeñas acciones afirmativas,...una gran diferencia! .....	45
9.5	La Asociación de Mujeres Eulalenses para el Desarrollo Integral Pixan Konob’ .....	47
	BIBLIOGRAFÍA.....	48
	ANEXO: LISTA DE PARTICIPANTES EN ENTREVISTAS Y TALLERES.....	49



## 1. INTRODUCCIÓN

Este documento para el Proyecto Gestión Forestal Sostenible (PIF1), se enmarca en la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo, OP-761. El objetivo de la Política es fortalecer la respuesta del Banco a los objetivos y compromisos de sus países miembros en América Latina y el Caribe de promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Al fortalecer su respuesta, el Banco espera contribuir al cumplimiento de los acuerdos internacionales sobre el tema de esta Política. Asimismo, las acciones en cumplimiento de esta Política contribuirán a impulsar las prioridades institucionales y la misión del Banco de acelerar el proceso de desarrollo económico y social de sus países miembros regionales.

Es importante mencionar que la Política identifica dos líneas de acción: (i) la acción proactiva, que promueve activamente la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a través de todas las intervenciones de desarrollo del Banco; y (ii) la acción preventiva, que integra salvaguardias a fin de prevenir o mitigar los impactos negativos sobre mujeres u hombres por razones de género, como resultado de la acción del Banco a través de sus operaciones financieras. El documento responde a ambas líneas de acción, la preventiva haciendo un análisis de impactos sobre la mujer y la igualdad de género de sus actividades y proponer medidas de mitigación (capítulo 5) y la acción proactiva, proponiendo la integración de ciertas actividades en los Componentes para contribuir activamente a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer (capítulo 6).

El Banco define la “inclusión social” como esfuerzos específicos por promover el acceso a la igualdad de oportunidades—incluidas las económicas— y la participación plena en la sociedad de poblaciones que enfrentan barreras debido a su identidad. El enfoque de inclusión social implica diseñar y ejecutar acciones específicas que atiendan las diferencias y superen los estereotipos y prejuicios basados en género, etnicidad, raza, orientación sexual o condición física, mental o emocional (personas con discapacidades) (BID 2017; 20).

En lo que es la igualdad de género, el Banco busca apoyar a los países en el fortalecimiento de políticas y estrategias para cerrar las brechas de género en las áreas de salud, educación, participación económica y liderazgo y trabaja principalmente tres líneas de acción:

- (i) mejorar el bienestar de las mujeres, las niñas y los niños con el incremento del acceso a servicios públicos de calidad con pertinencia cultural;
- (ii) ampliar las oportunidades económicas aumentando la participación femenina, el cierre de brechas económicas de género y el acceso de mujeres a puestos de trabajo y ocupaciones más productivas y mejor remuneradas; y
- (iii) ampliar la voz y agencia de la mujer promoviendo su liderazgo en el sector público y privado; y el apoyo a la prevención, atención y reducción de la violencia contra la mujer, las niñas y los niños (BID, 2017).

Para el Proyecto Gestión Forestal Sostenible los últimos dos son de especial importancia. Este Proyecto tiene como objetivo “contribuir a reducir la tasa de deforestación y degradación forestal, con la finalidad de proteger los servicios ecosistémicos brindados por los bosques”; y sus resultados esperados son: (i) aumentar el acceso al financiamiento público para actividades forestales; (ii) reducir el desbalance entre demanda y oferta de leña; (iii) aumentar la presencia de árboles en las tierras de uso agropecuario; y (iv) mejorar la rentabilidad de la actividad forestal.

La igualdad de género se vuelve relevante al analizar los beneficiarios del Proyecto, ya que serán hombres y mujeres vinculados a la cadena de madera en la zona de intervención, incluido pequeños productores y productoras, miembros de comunidades, así como Micro, Pequeñas y Medianas Empresas involucradas en corte, transporte, transformación y venta.



La estructura del Proyecto es la siguiente y como parte del Plan de Acción de Género se describirá para cada componente cuáles consideraciones de género son relevantes:

Componente 1. Fortalecimiento institucional. Con el objetivo de disminuir los costos de transacción asociados a los trámites administrativos (en particular para el otorgamiento de incentivos forestales), se financiará la modernización de los sistemas de gestión de información (re-ingeniería y automatización de procesos, firma electrónica), de los métodos de monitoreo y control (muestreo con base en riesgos, control por drones) y de certificación, así como el fortalecimiento de capacidades de los recursos humanos (capacitación, equipamiento).

Componente 2. Manejo forestal sostenible de los bosques y restauración del paisaje forestal. Con el objetivo de diversificar las fuentes de leña (plantaciones energéticas), superar barreras al desarrollo de sistemas agroforestales y silvopastoriles y racionalizar la extracción de leña en los bosques naturales; se brindará asistencia técnica y capacitación a los actores: (i) para preparar e introducir expedientes para acceso a incentivos forestales; y (ii) para el establecimiento de plantaciones y manejo sostenible de los bosques naturales y plantaciones.

Componente 3. Vinculación Bosques-Industria-Mercado. Con el objetivo de aumentar el valor agregado y el acceso a mercados de los productos maderables y no maderables de los bosques en estado de producción, se financiará asistencia técnica y apoyo a acceso a información y a coordinación entre actores, en sinergia con la operación GU-T1280 (asistencia técnica para acceso a financiamiento y a mercados, y creación de un fondo de garantía).

Además, de las políticas y salvaguardas del BID, este proyecto se enmarca dentro de la Política de Género de los Fondos de inversión Climática (CIF, según sus siglas en inglés). Los CIF, a través de esta política, buscan igualdad de acceso y beneficios para mujeres y hombres en las inversiones que apoyan. Específicamente, las inversiones de los CIF contribuirán a los esfuerzos de igualdad de género asegurando que las necesidades e intereses, la efectiva participación y los beneficios resultantes para hombres y mujeres se promueven por igual en los proyectos. Esto incluirá el uso de procesos de evaluación, consulta, diseño, implementación y monitoreo y evaluación sensibles al género. Para una implementación efectiva, se requiere el uso de datos desagregados por sexo en el monitoreo y la presentación de informes.



## 2. OBJETIVOS

Los objetivos del presente documento son:

1. Presentar un diagnóstico sobre la situación, condición y posición de las mujeres con relación a los hombres en el bosque, con especial atención a cadenas de valor, manejo forestal, sistemas agroforestales, conocimientos ancestrales y acceso a financiación de acuerdo al pueblo que pertenece (maya, xinka, garífuna, ladino/mestizo);
2. Identificar y analizar potenciales impactos negativos del proyecto sobre la igualdad de género o riesgos de exclusión por razones de género;
3. Proponer medidas para prevenir o mitigar estos riesgos;
4. Proponer actividades en cada uno de los subcomponentes dirigidas a promover el acceso equitativo de mujeres y hombres a los beneficios de las intervenciones;
5. Presentar un Plan de Acción de Género con las actividades anteriores, indicadores de éxito, cronograma para su implementación y presupuesto.
6. Recopilación de buenas prácticas de género en bosques relevantes para las actividades del Proyecto.
7. Análisis de los indicadores incluidos en la Hoja de Ruta de Género y REDD+ para determinar cuáles de estos son aplicables al proyecto y actualizarlos y adaptarlos como indicadores SMART para el proyecto.





### 3. METODOLOGÍA

Para este trabajo es importante distinguir entre igualdad y equidad de género. Se entiende que igualdad de género es el fin, es cuando todos los individuos tengan las mismas oportunidades para desarrollarse, sin distinción de sexo, raza, consideraciones políticas, económicas, religiosas o de otra índole. Mientras que equidad de género es una estrategia para alcanzar la igualdad y significa dar las mismas oportunidades a hombres y mujeres, pero tomando en consideración las posibles desventajas de un grupo respecto a otro; para así crear condiciones para que cada uno pueda aprovechar las oportunidades de desarrollo. Estas condiciones se crean por medio de la identificación e implementación de acciones afirmativas.

Se usó entre otros, el método conocido como “Análisis de género”, por medio del cual se busca contestar las siguientes preguntas: ¿Quién hace qué?, ¿Quién tiene acceso y control sobre cuáles recursos, incluyendo los productivos?, ¿Quién tiene acceso y control sobre cuáles beneficios?, ¿Quién participa en cuáles espacios de toma de decisiones?, ¿En cuáles actividades del proyecto se esperaría la participación de mujeres, hombres, y ambos?, ¿Cuáles son barreras hacia la inclusión social y la equidad de género?, y ¿Cuáles son acciones afirmativas para superar estas barreras durante la implementación del Proyecto?

Se realizaron entrevistas con actores gubernamentales y no-gubernamentales a fin de conocer sus ideas y opiniones respecto a las consideraciones de género en cadenas de valor de los productos forestales (maderables y no maderables), sistemas agroforestales, manejo forestal sostenible de los bosques naturales, restauración de bosque degradado, conocimientos ancestrales, acceso a financiamiento público y privado.

Se realizaron también talleres con Grupos focales en 5 municipios tipo, representativos del área de intervención, seleccionados por el Ejecutor, para identificar y caracterizar potenciales impactos negativos del proyecto sobre la igualdad de género o riesgos de exclusión por razones de género. Asimismo, se realizó un ejercicio con las y los participantes en los talleres para identificar obstáculos a la plena participación de las mujeres rurales en oportunidades de desarrollo y posibles acciones que se puede incluir en el diseño del Proyecto y que pueden aportar a cerrar brechas de género existentes.



#### 4. ANÁLISIS DE GÉNERO

##### 4.1 Marco legal internacional y nacional

Guatemala ha firmado y ratificado las principales Declaraciones Internacionales en materia de igualdad, derechos y empoderamiento de mujeres y cuenta con su propio marco legal nacional. En el cuadro 1 se describe este marco legal e institucional.

<b>Cuadro 1: Marco legal e institucional hacia igualdad de género</b>	
Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948	Constituyen los primeros instrumentos jurídicos de carácter internacional que recogen de una manera clara y rotunda la igualdad entre los seres humanos sin que pueda ser considerado el sexo un motivo de discriminación.
La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979	La CEDAW crea las directrices de una legislación que impulsa y procura la equidad entre mujeres y hombres y que combate frontalmente la discriminación contra las mujeres en todos los espacios públicos y privados donde ellas se desarrollan y desenvuelven. Especialmente el Art. 14 numeral 2. Los Estados parte adoptan todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural.
Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención Belem dó Para, 1994	Establece un instrumento capaz de vigilar, tratar, erradicar y prevenir cualquier tipo de violencia, activa o pasiva, física, psicológica, verbal, sexual o económica, ejercida en contra de la mujer tanto en el ámbito público como en el privado.
Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas	Es una herramienta para defender los derechos de las mujeres y hombres indígenas y para que disminuyan las violaciones en contra de su integridad.
Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM), 2000	Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Si se le facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto.
Constitución Política de la República, 1985.	Art. 4. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.
Ley Marco de los Acuerdos de Paz (Decreto 52-2005)	Se reconoce la existencia de la discriminación contra las mujeres. El Gobierno se compromete a tomar en cuenta la situación económica y social específica de las mujeres en las estrategias, planes y programas de desarrollo y a formar al personal del servicio civil en el análisis y la planificación basados en este enfoque.
Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto 7-99	Su propósito fundamental es el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los ámbitos de la vida económica, social y política.



Ley de Desarrollo Social, Decreto 42-2001	Establece la igualdad y la equidad de género, entendida como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, la paternidad y maternidad responsable, la salud reproductiva y maternidad saludable como principios básicos que deben ser promocionados por el Estado.
Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002	Esta Ley ha permitido la creación de las Comisiones de la Mujer que tienen por objetivo velar por el desarrollo integral de las mujeres formulando, promoviendo e integrando políticas, planes y programas y proyecto con enfoque de género.
Código Municipal, Decreto 12- 2002	El código municipal en su Artículo 36 define entre las comisiones que tienen carácter obligatorio la de la familia, la mujer y la niñez. Pero en la medida que el Concejo Municipal puede organizar otras comisiones además de las ya establecidas, ha permitido la creación de las Comisiones de la Mujer que tienen por objetivo velar por el desarrollo integral de las mujeres formulando, promoviendo e integrando políticas, planes y programas y proyecto con enfoque de género.
Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las mujeres con su Plan de Equidad de Oportunidades de las Mujeres- 2008-2023	Se focaliza en garantizar la integración y aplicación del principio de equidad para mujeres y hombres; así como garantizar condiciones para la autonomía de las mujeres.
Ley del PINPEP	Artículo 2 inciso c) Fomentar la equidad de género, priorizando la participación de grupos de mujeres en el manejo de bosques naturales, establecimiento y mantenimiento de plantaciones forestales y sistemas.
Adaptado INAB, 2015	

#### 4.2 Desigualdades de género en Guatemala

En el área rural en Guatemala, las desigualdades sociales entre hombres y mujeres dan lugar a un complejo sistema de interacciones que provocan una acumulación de desventajas para las segundas, encontrándolas más que los hombres en situaciones de pobreza. Es decir, al analizar la pobreza rural, es evidente que afecta a ambos, hombres y mujeres, pero en diferente grado y amplitud. Aquí se entiende pobreza como exclusión: exclusión de los beneficios de procesos de desarrollo, exclusión de la participación en los procesos de cambio, exclusión de acceso a recursos productivos. Pobreza significa no tener acceso a servicios y derechos esenciales.

También hay evidencia de que la población indígena, tanto hombres como mujeres, está en una situación de desventaja en comparación con la población ladina. Las mujeres indígenas están doblemente vulnerables y afectadas por la desigualdad que existe en el país. Por ejemplo, la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) del 2012, muestra que las mujeres indígenas ganan en promedio el 54.5% del salario de los hombres indígenas. Las mujeres no indígenas ganan el 62.9% del sueldo de los hombres no indígenas.

Guatemala es un país donde un tercio de su población es joven, es decir, personas adolescentes y jóvenes menores de 25 años. Entre esta población joven se encuentran muchos rostros de exclusión: la malnutrición, el analfabetismo y la baja escolaridad, el desempleo y la informalidad, la falta de empadronamiento y capacidades para ejercer ciudadanía, la ausencia de tiempo para disfrutar, la migración forzosa y la criminalidad y violencia que hace a los y las jóvenes, grupos en riesgo social (PNUD, 2012).



A continuación, se describen algunas de las desigualdades existentes en Guatemala con el afán de posteriormente dar lineamientos para acciones afirmativas que le permitirán al Proyecto crear un ambiente de implementación con equidad, para cerrar las brechas de género existentes.

#### **4.2.1 Educación**

Alrededor del 25% de las mujeres de la población económicamente activa no posee ningún nivel educativo formal. De acuerdo con los datos de la ENEI (2015), el nivel educativo alcanzado por la mayor parte de los hombres y mujeres de 15 años y más es primaria (42% del total de hombres y 39% de total de mujeres). El 18% de los hombres alcanzaron el nivel básico (14.3% de las mujeres); el 19.8% de los hombres alcanzaron el nivel diversificado (17.7% de las mujeres); y el 5.1% de los hombres alcanzaron un nivel educativo superior en comparación con el 4.0% de las mujeres.

#### **4.2.2 Alfabetismo**

El mayor crecimiento entre el 2004 y 2015, se aprecia en la tasa de alfabetización femenina que se incrementó casi el doble que la masculina permitiendo así una reducción en la brecha entre hombres y mujeres alfabetas. No obstante, la diferencia entre hombres y mujeres se ubica aún en el orden de diez puntos porcentuales. La desagregación de la tasa de alfabetismo por grupos de edad, muestra una diferencia intergeneracional tanto en los niveles de alfabetización como en las brechas de género. Mientras el 92% de las mujeres y el 96% de los hombres menores de 25 años son alfabetas, en la generación de 65 años y más el 59% de los hombres y el 45% de las mujeres saben leer y escribir.

#### **4.2.3 Jefatura de hogar**

Aunque las familias monoparentales representan el 10.4% del total de hogares, en el 90% de estos hogares el jefe de hogar es mujer. Las mujeres también son jefas de hogar en 53% de los hogares unipersonales, en el 25% de los hogares extendidos y se reconoce su jefatura en 2% de los hogares nucleares (INE, 2016). Aunque la cantidad de hogares con jefatura femenina ha aumentado ligeramente entre los años 2004-2015, la proporción se mantiene en torno al 21%. En cinco departamentos el porcentaje de mujeres jefas de hogar se encuentra por encima de la tendencia promedio nacional, Izabal (22.2%), Suchitepéquez (24.2%), Retalhuleu (26.4%), Zacapa y Guatemala (28.8%).

#### **4.2.4 Posición**

Datos relacionados del estudio del Centro Internacional para Investigaciones en Derechos Humanos “Derechos económicos, sociales y culturales: un reto para la paz”, muestran que el 70.8% de las mujeres tiene que pedir permiso para salir de casa o para visitar a sus familiares y más del 50% tiene que pedir permiso para hacer gastos domésticos y hasta para poder colaborar con el ingreso de casa y poder trabajar fuera de ella. Esta situación se acentúa en el área rural (78.1%) y entre las mujeres indígenas (79%) de Guatemala. En su mayoría sufren de mayor opresión en la medida en que tienen menor acceso a la educación. Por ejemplo, el 81% de mujeres guatemaltecas que no tiene ninguna educación formal, pide permiso para salir de casa mientras que de las mujeres que tienen un nivel educativo de nivel superior, el 24% tiene que pedir dicho permiso (CIIDH, 2005).

#### **4.2.5 Triple rol**

Generalmente, las mujeres, indígenas y no indígenas, tienen mayor carga de trabajo que los hombres. Además del trabajo productivo (generación de ingresos por medio de empleo formal o informal) dentro y fuera del sector agropecuario, se le agrega la responsabilidad del trabajo doméstico y actividades en la gestión comunitaria.



El 64% de las mujeres de 12 años y más poseen responsabilidades reproductivas, un porcentaje que se eleva al 94% entre las mujeres jefas de hogar.

La cantidad de horas dedicadas semanalmente por los hombres al trabajo remunerado (46.8) es mayor que el que dedican las mujeres (38.3), inversamente la cantidad de horas dedicadas semanalmente por las mujeres (32.7) a las tareas domésticas no remuneradas es superior al que dedican los hombres (9.5). No obstante, la brecha entre ambos tipos de actividades es muy significativa: las mujeres dedican 23.2 horas promedio más que los hombres en la realización de las tareas domésticas mientras que los hombres dedican 8 horas promedio más que las mujeres en trabajo remunerado (INE, 2016).

La mayoría de las mujeres que han ingresado al mercado laboral lo hacen sin dejar el trabajo no remunerado del hogar, esto indica que aportan significativamente a la economía sin que se esté midiendo dicho aporte y el esfuerzo e implicaciones a la salud y cansancio físico y mental que esto representa. En promedio las mujeres tienen un 77% de participación en actividades domésticas en el 2000, porcentaje que se mantiene al 2011, lo que muestra que los aspectos culturales y estructurales continúan siendo un gran reto para la construcción de una sociedad igualitaria (INE/SEPTEM, 2013; 30-31).

#### **4.2.6 Tenencia de la tierra, acceso a crédito, financiamiento, tecnología y asistencia técnica**

A través de los usos y costumbres, se han ido transmitiendo, de generación en generación, una serie de patrones machistas que perpetúan la discriminación contra las mujeres, también en lo que se refiere a su acceso y tenencia de la tierra. Cuando se muere el hombre, denominado tradicionalmente “jefe de hogar”, los que heredan la tierra son los hijos varones, no la viuda, que sí puede permanecer en la propiedad, pero sin ser la propietaria, pues los nuevos propietarios son los hijos; la existencia de estas costumbres fue confirmada en los Talleres de Análisis de Riesgos en varios de los municipios donde se implementará el Proyecto.

El modelo de distribución agraria en Guatemala es concentrador. La alta concentración de tenencia de tierra en Guatemala se muestra con las siguientes cifras: 1.86% de la población tienen 56.59% de la tierra cultivable. A esto se suma que solo 23.6% de los propietarios(ias) de la tierra son de Pueblos indígenas y en total solo 6.5% de propietarias son mujeres (PNUD, 2002:10<sup>1</sup>). Una encuesta de vivienda hecha en Guatemala en 2001, muestra la exclusión de las mujeres, con sólo una cuarta parte de las mujeres que trabajan en la agricultura declara explotar una tierra propia, mientras 41.5% de los hombres declara trabajar su tierra propia.

La exclusión de las mujeres a la propiedad de la tierra tiene sus implicaciones negativas sobre su independencia económica y por ejemplo el acceso a créditos e insumos para producir. Además de la propiedad de la tierra agropecuaria privada existe la forma de tenencia de tierra municipal y tierra comunal en manos de comunidades campesinas y grupos indígenas.

Aún el día de hoy, en Guatemala se considera que las mujeres son apéndice de hombres (marido, padres, hermanos, hijos) y no necesitan la propiedad de la tierra. No se consideran a las mujeres como sujetas de derecho de propiedad agraria. En los títulos colectivos y de cooperativas, muy pocas mujeres han sido reconocidas como copropietarias porque, por lo general, no se les reconoce como miembros de la cooperativa y se privilegia la figura de Jefe de Familia. La situación de la mujer en todos estos casos es muy vulnerable ya que no tiene derecho legal alguno en caso de separación o divorcio.

Aunque existe una Política Nacional de Género en Guatemala, en la que se dice garantizar el acceso de las mujeres a la propiedad, copropiedad, tenencia, uso y usufructo de la tierra, la desigualdad bajo criterios étnicos y de género persiste. Como respuesta a los compromisos de

---

<sup>1</sup> <http://idrguatemala.blogspot.com/2012/06/el-desarrollo-rural-y-las-mujeres-en.html>



los Acuerdos de Paz en el tema agrario, se creó el Fondo de Tierras (FONTIERRAS) en 1999. Este es un mecanismo estatal que permite el acceso a la tierra a través del mercado (compra-venta), proporcionando créditos para la compra de tierras a campesinos y campesinas. Sin embargo, en la práctica el trabajo ejecutado por FONTIERRAS ha sido ampliamente criticado por parte de distintas organizaciones agrarias y sociales. Denuncian la poca calidad y el alto precio de las tierras que tuvieron que comprar las organizaciones campesinas, evidenciándose que muchos terratenientes aprovecharon para deshacerse de sus peores fincas vendiéndoselas a precios muy por encima de su valor. La baja calidad de muchas de las tierras, y sobre todo la deficiente provisión de infraestructura y asistencia técnica, impidieron desarrollarlas productivamente y crearon un grave problema de endeudamiento.

A pesar de sus evidentes fallos, FONTIERRAS aparece como la única institución estatal que garantiza y reconoce a las mujeres el derecho a tener título de tierra en copropiedad. Sin embargo, en el artículo 20 de la Ley de FONTIERRAS, está inscrita la obligación de registrar el título de propiedad a nombre de ambos cónyuges, ya sea que estén casados o viviendo en unión de hecho. Sin embargo, los requisitos necesarios para que las mujeres puedan registrar la tierra a su nombre, o como copropietarias, son considerados excluyentes porque las obligan, en su solicitud, a comprobar que son campesinas, debiendo integrar una empresa campesina asociativa, una cooperativa u otro tipo de organización que tenga personería jurídica y, además, deben manejar el castellano (Brigadas internacionales de paz, 2016). Este último requisito excluye a la mayoría de las mujeres, ya que gran parte de las que solicitan tierra son indígenas y manejan otros idiomas distintos al castellano. Adicional a esta situación, como la Ley y el Reglamento del Fondo de Tierras se reconoce en principio la mujer como co-propietaria, hay abundantes casos donde la mujer logra vencer los obstáculos anteriormente mencionados, pero una vez obtenido ser co-propietarias la forzan a firmar la venta y los hombres deciden cómo usar el dinero obtenido. Las desigualdades de género son arraigadas y deben ser tomadas en cuenta en el diseño e implementación del Proyecto, sin hacerse la ilusión que el Proyecto podrá resolver este problema cultural e histórico.

El estudio de línea base de Vital Voices/AGEXPORT (en USAID, 2013), muestra brechas de género entre hombres y mujeres que se dedican el 100% a actividades agropecuarias en el acceso a:

- Capacitación: 73% de los hombres versus 25% de las mujeres;
- Título de propiedad de la tierra: 80% de los hombres versus 35% de las mujeres;
- Insumos productivos: 95% de los hombres versus 50% de las mujeres;
- Tecnología: 90% de los hombres versus 46% de las mujeres;
- Crédito: 66% de los hombres versus 28% de las mujeres; y
- Monto promedio de crédito: USD 1,990 para hombres versus USD 333 para mujeres.

Para incrementar los ingresos de las mujeres y su independencia económica, se requiere mayor educación, acceso a microcréditos, insumos productivos, capacitación y accesos a mercados mejor pagados. Ramírez<sup>2</sup> realizó una estimación para el caso de Guatemala a fin de medir las diferencias en productividad agrícola. Los resultados indican que cada año de escolaridad incrementa el ingreso independientemente del género del jefe de hogar; en el caso de las mujeres el incremento es de 10% y en los hombres es alrededor de 6% en Guatemala. Existe una

---

<sup>2</sup> <https://www.ictsd.org/bridges-news/puentes/news/productividad-agr%C3%ADcola-de-la-mujer-rural-en-centroam%C3%A9rica-y-m%C3%A9xico>



relación positiva entre el tamaño de la superficie que se posee y el ingreso. Si la superficie que poseen las mujeres aumentara en una manzana, su ingreso crecería 30%. Además, si obtienen un crédito también el ingreso se incrementaría. Lo anterior demuestra la necesidad de financiamiento de las pequeñas agricultoras. Asimismo, el análisis de la brecha del ingreso mostró que si las mujeres tuvieran la misma educación que los hombres su ingreso incrementaría en, 5% y si tuvieran la misma extensión de tierra que los hombres su ingreso aumentaría 37%. Igualmente, si fuera posible que las mujeres dedicaran las mismas horas que los hombres al trabajo agrícola su ingreso aumentaría 20%.

#### **4.2.7 Mujeres y mercado de trabajo**

De acuerdo con los datos de la ENEI (2015), para el primer semestre del año 2015, 4,155,686 personas laboraron en el sector informal de la economía. Desagregando esa cifra por sexo se aprecia que el 70.4% del total de las mujeres se ubicaba en el sector informal (40 puntos porcentuales más de diferencia con respecto a las que obtuvieron un empleo en el sector formal). En el sector formal predominan los hombres (33%).

De las personas en edad de trabajar que no se incorporan a la fuerza de trabajo o población económicamente inactiva el 82% de los inactivos son mujeres, proporción que se incrementa cuando desagregamos el dato en función de la autoidentificación étnica, pues el 89% de las mujeres indígenas se encuentran fuera del mercado de trabajo (INE, 2016).

#### **4.2.8 Salarios**

La mayor brecha salarial se encuentra en la condición de patronos o empleadores –y particularmente en el sector agrícola. Una mujer que ingresa en el mercado de trabajo como empleadora del sector agrícola tiene un ingreso que representa el 12% de lo que perciben los hombres (INE, 2016).

#### **4.2.9 Niños y niñas en la fuerza laboral**

En la distribución de la población económicamente activa (PEA) por grupos de edad, el rango de edades de niños y adolescentes de 7 a 19 constituye el 15%. El grupo de 15 a 19 años en su conjunto representa el 11.5% de la PEA lo que le convierte en el cuarto grupo de edad en su contribución a la población económicamente activa.

El 12% de la fuerza de trabajo masculina y 10% de la femenina tiene entre 15 y 19 años. Además, en la PEA hay un 3.4% de niños y 2.8% de niñas con edades entre 10 y 14 años. A pesar de que el trabajo infantil es ilegal en Guatemala<sup>3</sup>, la incorporación al mercado laboral es más temprana entre los niños y niñas indígenas y entre los varones que entre las hembras. Los niños y niñas de 10 a 14 años trabajan en actividades de la rama agrícola (73%) y comerciales (15%) (INE, 2016).

#### **4.2.10 Violencia**

La violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más evidentes de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Las características de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar se mantienen a través de los años: el 70% son mujeres de 20 a 39 años que se dedican a trabajo no remunerado en los hogares (72.6%) y que son agredidas por esposos, convivientes o ex cónyuges (80%). De los agresores, nueve de cada diez son hombres jóvenes. El 64.7% de agresores tiene entre 20 y 39 años (INE, 2011; citado en INE/SEPREM, 2013; 79). Del total de mujeres víctimas de violencia, el 57.3% pertenece al grupo de ladinas, el 31.8% al de mayas, el 0.2% al de garífunas y el 0.1% al de xinkas, para el 2011 (INE/SEPREM, 2013; 78).

---

<sup>3</sup> Decreto 27-2003.



Los datos anteriores tienen relevancia para el Proyecto. Debe de tomarse en cuenta el rol de las mujeres como jefa de hogar (en hogares monoparentales, unipersonales, extendidos y nucleares), los diferentes y bajos niveles educativos de los beneficiarios del Proyecto, el analfabetismo aun existente sobre todo en población mayor de 65 años y más y mujeres indígenas, la carga de trabajo de las mujeres, la posición sumisa de la mujer en varias comunidades, la violencia contra la mujer que puede existir sobre todo en población mestiza y maya, y tomar medidas para evitar de que niños y niñas menores de edad son involucrados como trabajadores por sus padres y madres en actividades forestales con beneficios económicos promovidos por el Proyecto, ya que lo último es una violación de acuerdos internacionales.

### **4.3 Indicadores socioeconómicos y desigualdades de género en el área de Proyecto**

El área de intervención del proyecto cubre 30 municipios, distribuidos en 12 departamentos y cuatro regiones del país: Las Verapaces-Izabal, Noroccidente, Oriente y Petén. El territorio del proyecto abarca 35,517 Km<sup>2</sup>, que representa el 30.8% del territorio nacional. Según estimaciones de población del INE para el año 2018, los habitantes que residen en los 30 municipios suman 2.55 millones de habitantes, equivalente al 14.8% de la población total del país.

La composición étnica de los municipios del proyecto varía considerablemente. Existen municipios con población indígena dominante como Nahualá (Sololá) con el 99.97% y municipios con muy escasa población indígena, como el caso de Río Hondo (Zacapa) con 0.43% de población indígena. Las poblaciones son extremadamente diferentes entre regiones, departamentos y municipios con su consecuente implicación en la ejecución de las actividades del proyecto.

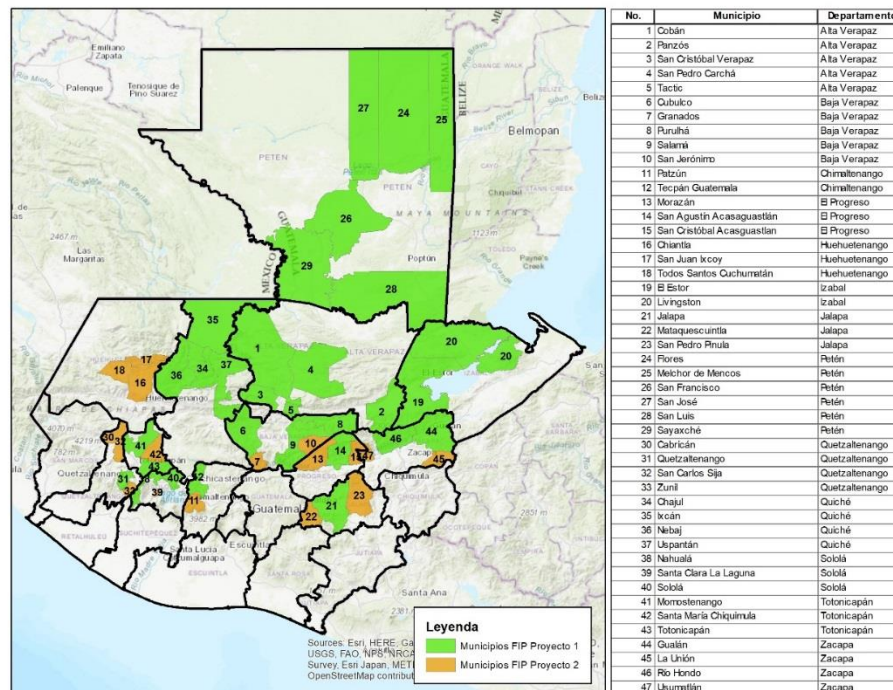
El porcentaje de la población de mujeres varía de un 44.8% (San José, Petén) hasta 53.1% (Totonicapán), teniendo un promedio de 50.2%. En cuanto a la disponibilidad de información de los diferentes grupos etarios, se pudo identificar la población de menos de 18 años y la población mayor de 18 años<sup>4</sup>. En los 30 municipios seleccionados las variaciones de la población menor de 18 es significativa. Por ejemplo, en San Cristóbal Verapaz el porcentaje de población menor de 18 es de 23.4% y en Ixcán esa población llega casi al 60% (58.7%) es decir una variación de más del 100% (Ver Mapa 1).

---

<sup>4</sup> La disponibilidad de los datos a nivel municipal en el Instituto Nacional de Estadística (INE), está de 18 a 56 años como un solo grupo etario.



**Mapa 1. Municipios de intervención del PIF**



Como se puede apreciar en el Cuadro 2, en el área de intervención del Proyecto hay 22 (de 30) municipios donde más de dos tercios de la población viven en pobreza (color café) y 20 (de 30) municipios donde más de un tercio es analfabeta (color azul) y 20 (de 30) municipios donde más de un tercio de los niños y niñas son desnutridos (color verde). Los datos que allí se presentan fueron colectados de varios vínculos de la página oficial del Instituto Nacional de Estadística (INE).

<b>Cuadro 2: Indicadores socioeconómicos de los municipios del área de intervención del Proyecto</b>					
<b>Departamento/ Municipio</b>	<b>Pobreza</b>	<b>Pobreza extrema</b>	<b>Población indígena</b>	<b>Analfabetismo<sup>5</sup></b>	<b>Desnutrición</b>
	%	%	%	%	%
<b>Alta Verapaz</b>					
Cobán	79%	26%	85.14	38.1	35.7
Panzós	97%	76%	97.96	56.0	43.6
San Cristóbal Verapaz	87%	54%	87.31	45.7	60.7
San Pedro Carchá	89%	46%	96.86	46.9	39.9
Tactic	40%	10%	87.04	41.7	54.7
<b>Baja Verapaz</b>					
Cubulco	68%	17%	75.46	55.5	40.6
Purulhá	97%	71%	92.80	59.0	55.3
Salamá	61%	17%	22.46	27.0	31.9
<b>Izabal</b>					

<sup>5</sup> Los porcentajes son más alto para la población indígena y dentro de la población indígena más altos para las mujeres.



El Estor	82%	20%	91.32	43.1	41.3
Livingston	90%	54%	52.39	37.6	37.1
<b>Chimaltenango</b>					
Tecpán Guatemala	75%	21%	92.25	25.7	61
<b>Quetzaltenango</b>					
Quetzaltenango	69%	16%	49.94	10.7	24
<b>Quiché</b>					
Chajul	83%	27%	92.50	58.0	72
Ixcán	63%	17%	77.93	36.7	
Nebaj	68%	12%	94.68	44.6	61.9
Uspantán	76%	19%	80.40	53.4	55.9
<b>Sololá</b>					
Nahualá	86%	13%	99.97	45.0	59
Sololá	85%	17%	94.41	37.0	53.9
<b>Totonicapán</b>					
Momostenango	88%	47%	98.84	37.0	64.5
Totonicapán	70%	23%	97.21	26.8	48.2
<b>El Progreso</b>					
San Agustín Acasaguastán	54%	13%	0.85	22.0	30,1
<b>Jalapa</b>					
Jalapa	89%	36%	8.46	30.3	46.3
<b>Zacapa</b>					
Gualán	79%	43%	0.96	35.4	25.8
Río Hondo	45%	12%	0.42	22.0	11.4
<b>Petén</b>					
Flores	52%	11%	12.74	18.6	10.1
Melchor de Mencos	59%	12%	3.13	26.1	14.3
San Francisco	65%	17%	28.45	51.4	25.1
San José	84%	32%	52.30	24.9	14.3
San Luis	86%	45%	60.47	40.0	36.1
Sayaxché	76%	29%	62.95	43.7	30.6

En los municipios que conforman el área del Proyecto aplican las desigualdades mencionadas anteriormente para el país, con el agravante de que el porcentaje de población indígena en los 30 municipios es muy alto (cuadro 1) y que las estadísticas muestran que la mujer indígena aún está más discriminada y marginalizada que la mujer no-indígena, es decir, las desigualdades de género en la mayoría del área del Proyecto son significativas. Generalmente, los hombres gestionan los recursos productivos, naturales, sociales y políticos y también son quienes principalmente toman las decisiones. Como en toda Guatemala, también en los municipios del Proyecto las tareas domésticas se consideran responsabilidades que atañen solo a las mujeres y se les dan prioridad sobre las actividades generadoras de ingresos. Las mujeres a menudo tienen bajos niveles de educación y las áreas rurales les ofrecen muy pocas oportunidades de empleo formal. Aunque son las mujeres de las zonas rurales quienes trabajan en los huertos familiares, no reciben ningún pago ni ningún reconocimiento por el trabajo que realizan como agricultoras.



A medida que los hombres emigran cada vez más a otros lugares, las mujeres comienzan a ganar más reconocimiento como agricultoras. Sin embargo, siguen enfrentando discriminación al recibir salarios precarios. Las percepciones culturales también desalientan la participación de las mujeres en grupos de agricultores y cooperativas. Las mujeres agricultoras tienen tasas muy bajas de tenencia de la tierra en Guatemala (solo el 7,8% de los propietarios son mujeres), lo cual supone una dificultad añadida para ellas a la hora de solicitar créditos y reduce su poder en la toma de decisiones (FAO, 2016<sup>6</sup>).

Así que aspectos como: monolingüismo, analfabetismo, bajo nivel escolar, cultura machista (sumisas, timidez, autoestima, depender del permiso del esposo, violencia), alta carga de trabajo, situación de pobreza, no remuneración de su trabajo agrícola, diferencias en salarios, poca tenencia de la tierra, limitado acceso a crédito, no ser reconocidas por instancias gubernamentales como sujetas para recibir asistencia técnica en temas productivos, son temas que deben ser tomadas en cuenta en el diseño y la implementación del Proyecto.

#### **4.4 Diagnóstico de mujeres y hombres en el bosque**

##### **4.4.1 Situación, participación, condición y posición de las mujeres con relación a los hombres en el bosque**

La división de trabajo en actividades forestales, de acuerdo al trabajo realizado en 2017 en el marco de la elaboración de la Estrategia Nacional REDD+, tiene estas características:

- Las mujeres son quienes buscan dentro del bosque plantas medicinales, plantas comestibles, materiales para broza, recolección de semillas.
- Las mujeres son las que visitan las áreas más accesibles del bosque, los nacimientos de agua, mientras que los hombres son quienes llegan a los lugares más inaccesibles del bosque.
- Son principalmente los hombres quienes obtienen del bosque la leña como fuente de energía para el hogar y el excedente de esta es para venta.
- Las mujeres son quienes identifican y recolectan especies y realizan tareas de conservación.
- Ambos sexos cuidan y protegen lugares sagrados.

Generalmente hablando, ambos hombres y mujeres están involucrados en actividades de reforestación y la experiencia muestra que los hombres hacen la mayor parte del trabajo en las etapas iniciales del establecimiento del árbol, la preparación de la tierra, la plantación de árboles, la cosecha y la supervisión. Por el contrario, las mujeres realizan generalmente las actividades de vivero, como la preparación del sitio, llenado de bolsas y siembra de la semilla, el trasplante, el riego y el mantenimiento general del vivero y las plántulas.

Aunque no hay cifras oficiales, las experiencias que existen en terreno muestran que la participación de la mujer en el manejo forestal está subestimada. Sobre todo, en los municipios en occidente, las mujeres además del manejo de viveros forestales participan activamente en actividades de manejo forestal: hacer rondas de cortafuego, raleo y poda, por ejemplo<sup>7</sup>; pero normalmente no se involucra en la extracción o comercialización de madera en pie o trazas. Como veremos en los sub capítulos siguientes la mujer también participa en la cadena de valor

---

<sup>6</sup> <http://www.fao.org/in-action/gender-equality-guatemala/es/>

<sup>7</sup> Talleres de Análisis de Riesgos. Quetzaltenango. Septiembre 2018.



de productores forestales maderables y no-maderables, los sistemas agroforestales, el manejo forestal sostenible de los bosques naturales y restauración de bosque degradado, Asimismo participa en los proyectos PINPEP y es un actor muy importante para ser considerada en las plantaciones energéticas y programas de un eficiente uso de leña.

#### **4.4.2 Cadenas de valor de los productos forestales (maderables y no-maderables)**

En la cadena de valor de productos maderables, hay mayor participación de hombres que de mujeres; sin embargo, este no significa que no hay mujeres involucradas en ellas. Las mujeres son socias de diferentes concesiones forestales comunitarias o son dueñas de plantaciones forestales. Ellas también trabajan en el procesamiento o en el manejo y aprovechamiento de la madera de sus plantaciones (por ejemplo, plantación de melina). Datos o investigación sobre el tema no hay mucho en Guatemala. Además, algunas participan activamente representando a sus organizaciones en las juntas directivas o comisiones ocupando cargos como presidentas, tesoreras o vocales (CATIE<sup>8</sup>).

Hay otros ejemplos donde las mujeres como miembros de una Cooperativa trabajan en aserraderos y jóvenes, tanto hijas como hijos de socios y socias reciben capacitación del INTECAP en carpintería<sup>9</sup> (Petén).

Sin embargo, son especialmente las cadenas no-maderables las que son importantes para las mujeres y existen en Guatemala y los municipios de intervención del Proyecto muchos ejemplos muy prometedores de transformación de materia prima no-maderable, pero que requieren asistencia técnica y un encadenamiento de verdad. Se pueden mencionar como ejemplos: miel-polen-vino de miel, clasificación y exportación del xate, ramón (galletas), cacao (chocolate), dulces de cardamomo, artesanía de madera fina o semillas, artesanía de hojas de pino, tinte de hojas de árboles forestales-tejidos, entre otros. Lo que falta es una clara identificación de todos estas emprendimientos e iniciativas ya existentes en los municipios para poder darles la asistencia técnica que necesitan.

Pocas veces hay un conocimiento de la cadena y las mujeres trabajan un solo eslabón, mientras que podrían fortalecer su emprendimiento a vincularse con otros eslabones de la cadena y aumentar su conocimiento de empresarialidad. Este tema es parte de la nueva Estrategia Institucional de Equidad de Género del INAB, que actualmente está en revisión final. Se requiere que personal técnico de la Dirección Industria y el Departamento de Comercio del INAB apoye organizaciones de mujeres en temas de cadena de valor, calidad, mercado, entre otros<sup>10</sup>.

Una cadena no-maderable importante para considerar en el Proyecto es el cultivo frutícola tropical. La promoción del aguacate, cítricos y mango, entre otros, constituyen no solo una opción para la absorción, incremento y conservación de las reservas de carbono, sino que además generan beneficios importantes para las familias, pero especialmente la mujer, tales como:

- Producción de alimentos
- Generación de ingresos
- Material leñoso puede usarse como combustible

---

<sup>8</sup> <https://www.catie.ac.cr/mujeres-contribuyen-a-las-cadenas-de-valor-forestales.html>

<sup>9</sup> Comunicación personal, Encargada de Género, INAB.

<sup>10</sup> Entrevista Encargada de Equidad de Género, INAB.



Los frutales se producen o en huertos o en plantaciones (semi)comerciales. Los árboles frutales nativos en huertos contribuyen a los medios de subsistencia y la nutrición de las familias de las zonas rurales, mientras que las plantaciones comerciales aportarían más a la generación de ingresos de las familias rurales. Los hombres generalmente controlan las plantaciones y la comercialización formal de frutas (regional o para la exportación), mientras que las mujeres rurales se encargan del manejo de huertos caseras, la comercialización en el mercado informal (local) y el consumo directo de la fruta o su transformación. Tanto los hombres como las mujeres tienen un conocimiento local específico de las especies y sus usos (USAID, 2018).

#### **4.4.3 Sistemas agroforestales**

Los sistemas agroforestales son un conjunto prometedor de prácticas de uso de la tierra que puede conducir además de nuevos sumideros de carbono, a una mayor integridad ecológica y beneficios sociales ambientales y económicos sostenibles para mujeres y hombres. En trabajo de campo con productores y productoras realizado para la formulación de la Estrategia de Desarrollo con Bajas Emisiones, se concluye que los hombres principalmente están interesados en especies maderables y que proveen forraje para el ganado, mientras las mujeres tienen preferencia para especies que proveen de leña de calidad y frutas (USAID, 2018).

#### **4.4.4 Manejo forestal sostenible de los bosques naturales y restauración de bosque degradado**

Antes se aceptaba que mientras el hombre desarrollaba más actividades en el ámbito público productivo, las mujeres gestionaban solo los recursos forestales en el ámbito reproductivo. Sin embargo, se ha visto que estos roles pueden variar según las condiciones sociales, culturales y los aspectos económicos. Esta división de roles que se considera tradicional, puede cambiar cuando aumenta el grado de educación formal de las mujeres, cuando ellas son jefas de familia, o los hombres se ven obligados a migrar por trabajo, e incluso si aumenta su interés personal en participar en actividades de desarrollo dentro de su comunidad.

Con el tiempo, las instituciones e inclusive las leyes se han ido adaptando a esta realidad, tanto así que en Guatemala uno de los objetivos del Programa de Incentivos Forestales para Poseedores de Pequeñas Extensiones de Tierra de Vocación Forestal o Agroforestal (PINPEP) es: “Fomentar la equidad de género, priorizando la participación de grupos de mujeres en el manejo de bosques naturales, establecimiento y mantenimiento de plantaciones forestales y agroforestales”.

Cada vez hay más ejemplos donde mujeres están directamente involucradas en el manejo forestal. Por ejemplo, la Asociación de Alimentos Nutri-Naturales de Mujeres, integrada por 56 socias y con el apoyo inicial del Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP) y The Equilibrium Fund, desarrollaron un plan de manejo para el aprovechamiento de la nuez de ramón. El árbol de ramón es multiuso: sus hojas y frutos pueden ser utilizados para el forraje, de la corteza se saca látex que posee usos medicinales y su madera se utiliza para la construcción, para uso como leña y para la elaboración de muebles. La semilla de este árbol tiene un alto valor nutritivo y ha sido de importancia para la dieta humana desde épocas precolombinas (FAO<sup>11</sup>).

Otro ejemplo es la Asociación de Mujeres Eulalenses para el Desarrollo Integral Pixan Konob' AMEDIPK de Santa Eulalia, la cual se dedica a elaborar proyectos ambientales que benefician a la población y brindan servicios (plantas, siembra, asistencia técnica, tramite ante INAB) a

---

<sup>11</sup> <http://www.fao.org/americas/noticias/ver/es/c/229371/>



usuarios de programas de incentivos forestales. Para esta Asociación es importante recuperar las especies nativas ya que, según las socias, en los proyectos de incentivos forestales PINFOR, PINPEP y la nueva ley PROBOSQUE, no han dado valor a las especies nativas como son el encino y el escobillo o arrayán que es una planta medicinal. En los parámetros técnicos del Instituto Nacional de Bosques –INAB-, no contemplan las semillas de especies nativas sino maderables como el pino, ciprés y pinabete para industrializar y comercializar la madera. AMEDIPK con acompañamiento de la Asociación Utz Che´ de Guatemala han emprendido la experimentación de la siembra de estas especies ya que de esa forma contribuirá al rescate de las especies ya mencionadas y ya cuenta con vivero forestal propio<sup>12</sup>.

#### **4.4.5 Conocimientos ancestrales**

Gracias a su activa participación en el cuidado de los árboles y bosques, los hombres y las mujeres adquieran un conjunto de nuevos conocimientos técnicos para lograr un aprovechamiento máximo y un manejo sostenible, adicional a su conocimiento local y ancestral ya existente.

En cuanto al conocimiento ancestral de las mujeres, Lola Cabnal<sup>13</sup> cuenta que para la mujer indígena el bosque es muy importante, porque para ella es su segundo hogar y lo visita para buscar lo que se necesita. “Las abuelas dicen, cuando van a la montaña, selva o al bosque, vamos a ir a ver nuestro refugio, nuestra sombra o nuestros cerros y montañas, nuestros árboles, vejucos y sus crianzas. La mujer indígena q’eqchi antes de ir a estos lugares se viste y se arregla como si fuera a un paseo o de visita a familiares, porque lo considera parte de su vida, es su equilibrio y sin ella no se puede vivir. La mujer indígena al entrar en el bosque en la montaña, selva y cerros mira a su alrededor como alguien que no ha entrado ahí antes o como si hubiera algo ahí, mira a los arboles desde sus raíces hasta sus hojas. Luego busca lo que necesita, si está enfermo y sabe lo que padece, trata de encontrar lo que necesita, raíces, hojas, flores o cascara de árbol. Al mismo tiempo consigue leña para su fuego, porque hay árboles que botan ramas por el viento o porque ya están viejos, encuentra sus hojas de Moján para sus tamalitos o para envolver su comida o para cualquier cosa que sea necesario, trae suficiente para unas semanas. Sabe cómo cortar y cuándo cortar para que no se pierda o se muera e incluso no usan machete para cortar las hojas, las plantas y otros. También la mujer indígena sabe que el bosque es tan sagrado, como la milpa, como sus huertos familiares u otros cultivos de consumo, cuando está en su periodo menstrual, la mujer indígena no visita estos lugares porque le puede afectar y se puede morir”.

Hay poco documentado sobre la diferencia en el conocimiento ancestral entre hombres y mujeres; lo más conocido es el conocimiento de las mujeres indígenas sobre plantas medicinales, un tema sobre el cual la mayoría de hombres no tienen conocimiento a menos que sean chamanes o curanderos. El conocimiento ancestral, tanto de mujeres como de hombres de diferentes Pueblos Indígenas, aún está poco documentado y se corre el peligro de perderlo con el tiempo en contextos socioculturales que van cambiando. La influencia de valores occidentales y la distancia que se crea entre los adultos con conocimiento ancestral y nuevas generaciones con otra educación y que buscan otro tipo de vida, influye en que este concepto de recolectar

---

<sup>12</sup> <https://comunitariapress.wordpress.com/2016/04/10/santa-eulalia-asociacion-de-mujeres-elabora-nuevos-proyectos-ambientales/>

<sup>13</sup> Comunicación personal. Lola Cabnal es mujer, profesional q’eqchi de Izabal.

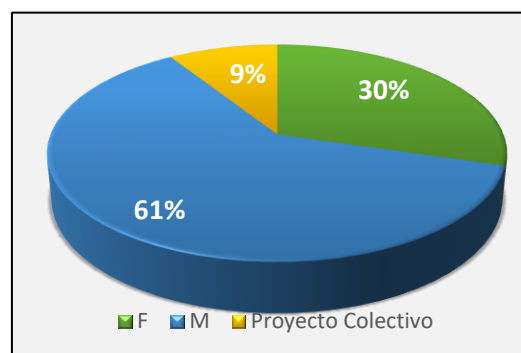
solo lo que se necesita se esté perdiendo y los hijos poco a poco pierden o no creen en las prácticas ancestrales.

Por ejemplo, la introducción del fertilizante químico facilita el trabajo agrícola, lo usan hombres y mujeres de las poblaciones indígenas y no-indígenas porque es más fácil y no cuesta esfuerzo aunque cueste dinero. Dice Lola Cabnal “ya no quieren hacer el trabajo que nuestros abuelos hacían y por los efectos negativos del fertilizante químico, la tierra o el suelo pierde su fertilidad. La familia tiene que buscar otro espacio y ahí es donde aumenta la tumba y quema de los recursos naturales en otros terrenos”.

#### 4.4.6 Acceso a los programas de incentivos forestales

El 30% de los montos de incentivos otorgados por el PINPEP a los 25,745 proyectos del periodo 2007-2016

INAB, 2016), correspondió a mujeres, el 61% correspondió a hombres y el 9% correspondió a proyectos colectivos (Municipalidades, Comunidades, Asociaciones, Comités, Cooperativas, etc.)<sup>14</sup>. Esto es una mejoría significativa con respecto a las cifras del PINFOR, donde de los 10,418 proyectos otorgados en el periodo 1,998-2,016, el 12% del monto correspondió a las mujeres, el 48% correspondió



a los hombres y el 40% del monto correspondió a proyectos colectivos (Municipalidades, Comunidades, Empresas, Asociaciones, Comités, Cooperativas, etc.). Obviamente esta diferencia tiene que ver con que bajo el esquema del PINPEP se acepta “poseedores” de la tierra y no solamente “propietarios”. Según el documento elaborado por el GCI (2017), los objetivos de la ley del PINPEP, han permitido que la mujer tenga una mayor participación, como, por ejemplo:

- se han organizado en pequeños comités y en el desarrollo de sus proyectos PINPEP;
- participan en la administración y manejo de sus propios proyectos;
- participan en tareas de siembra, limpieza, construcción de brechas;
- brigadas contra incendios forestales;
- en manejo de viveros forestales;
- actividades de reforestación;
- elaboración de artesanías;
- corta de leña; y
- vigilancia en los bosques.

Los primeros datos del Programa PROBOSQUE muestran que de un total de 16,444 beneficiarios directos hasta finales de octubre de 2018, 10,689 hombres y 5,755 mujeres. Si bien parece un porcentaje mayor de mujeres como beneficiarias directas, aún no se conocen datos de las extensiones de las parcelas y bajo qué tipo de incentivo están inscritos o los montos de incentivo recibidos. Para el Proyecto PIF es interesante el Cuadro 3, donde en amarillo están marcados los municipios del Proyecto con mayor cantidad de proyectos PROBOSQUE. Los municipios son: Cobán, San Pedro Carchá, Purulhá, San Jeronimo, Chiantla, Todos Santos Cuchumatán,

<sup>14</sup> Boletín estadístico 1998-2016 Departamento de Incentivos Forestales.



Livingston, Jalapa, San Pedro Pinula, Flores, San Francisco, San Luis, Saxayché, Ixcán, Santa Clara La Laguna y Momostenango.

<b>Cuadro 3: REPORTE DE BENEFICIARIOS PROBOSQUE 2018 (Hasta 31 Octubre)</b>			
<b>Departamento</b>	<b>Municipio</b>	<b>Total Beneficiarios Directos Hombres</b>	<b>Total Beneficiarias Directas Mujeres</b>
<b>ALTA VERAPAZ</b>	<b>COBÁN</b>	622	335
	PANZÓS	9	5
	SAN CRISTÓBAL VERAPAZ	63	34
	<b>SAN PEDRO CARCHÁ</b>	122	65
	TACTIC	22	12
<b>BAJA VERAPAZ</b>	CUBULCO	43	23
	GRANADOS	17	9
	<b>PURULHÁ</b>	74	40
	SALAMÁ	52	28
	<b>SAN JERÓNIMO</b>	70	37
<b>CHIMALTENANGO</b>	PATZÚN	13	7
	TECPÁN GUATEMALA	10	5
<b>EL PROGRESO</b>	MORAZÁN	6	3
	SAN JUAN IXCOY	52	28
	SAN AGUSTÍN ACASAGUASTLÁN	16	8
	SAN CRISTÓBAL ACASAGUASTLÁN	11	6
<b>HUEHUETENANGO</b>	<b>CHIANTLA</b>	1,017	547
	<b>TODOS SANTOS CUCHUMATÁN</b>	445	239
<b>IZABAL</b>	EL ESTOR	13	7
	<b>LIVINGSTON</b>	244	132
<b>JALAPA</b>	<b>JALAPA</b>	271	146
	MATAQUESCUINTLA	1	1
	<b>SAN PEDRO PINULA</b>	137	74
<b>PETÉN</b>	<b>FLORES</b>	400	216
	MELCHOR DE MENCOS	20	11
	<b>SAN FRANCISCO</b>	233	126
	SAN JOSÉ	58	31
	<b>SAN LUIS</b>	77	42
	<b>SAYAXCHÉ</b>	91	49
<b>QUETZALTENANGO</b>	CABRICÁN	3	1
	QUETZALTENANGO	12	7
	SAN CARLOS SIJA	6	3
	ZUNIL	20	11
<b>QUICHÉ</b>	CHAJUL	5	2
	<b>IXCÁN</b>	692	373
	NEBAJ	5	2
	USPANTÁN	23	12
<b>SOLOLÁ</b>	NAHUALÁ	13	7
	<b>SANTA CLARA LA LAGUNA</b>	592	319
<b>TOTONICAPÁN</b>	<b>MOMOSTENANGO</b>	721	388
	TOTONICAPÁN	35	19
<b>ZACAPA</b>	GUALÁN	10	6
	LA UNIÓN	3	1
	RÍO HONDO	7	4
	USUMATLÁN	6	3

Fuente: Comunicación Personal. INAB, 2018





#### 4.4.7 Leña

Se estima que anualmente se consumen cerca de 16 millones de toneladas de leña en Guatemala, lo cual impacta en forma directa en una reducción de la cobertura forestal. Investigaciones del Instituto de Agricultura, Recursos Naturales y Ambiente (IARNA), revelan que la leña consumida en el país procede en un 49% de la recolección en hogares dentro de bosques naturales, un 44% de la silvicultura, un 4% producto de residuos industriales, un 5% de producción del descombre del café y un 1% del sobrante de la construcción de viviendas. Según el Balance Energético Nacional de Guatemala, para el año 2012 el consumo energético de leña fue equivalente a 68 mil 346 barriles de petróleo (BEP). Su consumo corresponde al 57% del total de consumo energético del país.

En 2016, el 64% de la población depende de leña para cocinar y el 55.53% de la energía final consumida en el país corresponde a leña (MEM, 2016). Según la ENCOVI 2014/2015, el 50.3% de la población en el área urbana usa leña y el 93.2% de la población en el área rural. El 65.2% de usuarios de leña en el área urbana la compran, mientras que en el área rural este porcentaje baja al 35.7% de usuarios de leña.

Buscar opciones para un consumo más eficiente de leña tiene varios co-beneficios que favorecen principalmente a las mujeres. Las estufas ahorradoras de leña permiten obtener varios beneficios e incidir positivamente en:

- (i) La economía de la familia;
- (ii) La salud de la familia, especialmente de la mujer y la niñez por reducción de enfermedades respiratorias y quemaduras;
- (iii) Ahorro de tiempo por la disminución de jornales para el acarreo de leña, especialmente en áreas rurales, lo cual dependiendo de la cultura puede favorecer a los hombres, las mujeres y/o los niños; y
- (iv) Generación de empleos para personas que se dedican a la construcción de estufas.

En Guatemala, más de 350 mil personas tienen como principal ingreso monetario la producción y venta del cardamomo en el mercado internacional. Los meses que no cuentan con este ingreso, muchas familias cortan leña en el bosque o los árboles que proveen sombra en las parcelas con cardamomo y lo venden para así obtener algunos ingresos. La poda de los árboles remanentes en las parcelas ocasiona que mucho cardamomo se cultiva bajo el sol, sin sombra, lo que afecta negativamente a su calidad. Además, la poda ya no da suficiente leña para el secado del grano y como consecuencia aumenta la presión sobre los bosques remanentes. Las familias productoras de cardamomo viven en su mayoría en un ambiente de infra-subsistencia y son de diferentes etnias: Qeqchi' (Alta Verapaz y Peten), Pokomch'i (Baja Verapaz, Izabal), Ixiles (Quiche) y Qanjolal (Huehuetenango).

En este marco se realiza una alianza entre el proyecto de USAID Desarrollo con Bajas Emisiones y la Asociación de Exportadores de Cardamomo (ADECAR). El objetivo es promover un modelo de desarrollo con bajas emisiones en zonas productivas de cardamomo, con acciones para reducir la presión de las comunidades sobre el bosque remanente, aumentar la cobertura forestal para favorecer el secuestro de CO<sub>2</sub>, y el empoderamiento económico de las mujeres y el desarrollo de sus capacidades organizativas, empresariales y técnicas.

Hasta el momento, se han establecido 240 viveros "comerciales", de los cuales 195 son manejados por Grupos de mujeres y 45 por Comités agrícolas, produciendo especies forestales, como pino, matiliguatate, ciprés, palo blanco y cedro. En el futuro cercano también tienen previsto la producción de plántulas de pimienta gorda, canela, clavo y otras especias para generar ingresos, así como chalum para sombra para el cardamomo. (USAID, 2018)



## 5. POTENCIALES IMPACTOS NEGATIVOS DEL PROYECTO SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Este capítulo responde a la línea de la Política OP 761 llamada “preventiva”. En él se hace un análisis del posible impacto de las actividades del Proyecto sobre las mujeres y las brechas de género, identificando medidas de mitigación donde sea necesario.

### 5.1 Obstáculos generales que pueden llevar a la exclusión de participar en las actividades y beneficios del proyecto

Aún el día de hoy son varios los obstáculos y causas de exclusión de las mujeres de muchas actividades sociales, productivas y políticas, y aún más para las mujeres indígenas que tienen una alta presencia en el área del Proyecto. Si en el diseño e implementación del Proyecto no se toman en cuenta estos obstáculos, se podría impactar negativamente la participación de las mujeres y generar su exclusión de las actividades y los beneficios del Proyecto. El Cuadro 4 lista los diferentes obstáculos existentes y sus acciones afirmativas, independientemente de las actividades del Proyecto.

<b>Cuadro 4: Obstáculos generales que limitan la participación equitativa de la mujer y posibles acciones afirmativas</b>	
<b>Obstáculo</b>	<b>Acción afirmativa</b>
Alta carga de trabajo de la mujer (triple rol; migración hombre; muchos niños pequeños a su cargo).	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Organizar guarderías temporales para que las mujeres con niños pequeños puedan concentrarse mejor (siempre y cuando las mujeres consideren esta opción como un apoyo útil)<sup>15</sup>.</li> <li>-Respetar horarios convenientes para hombres y mujeres.</li> <li>-Organizar capacitaciones en las comunidades para reducir costos de desplazamiento de los productores y facilitar la participación de mujeres.</li> </ul>
Machismo que limita la libertad de la mujer para decidir o moverse físicamente para asistir a una actividad social o productiva como AT o capacitaciones baja autoestima, violencia, timidez, miedo).	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Evaluar si es necesario realizar eventos separados para mujeres y hombres.</li> <li>-En el momento de la convocatoria, si es aplicable, pedir permiso al esposo/compañero de vida para que las mujeres puedan participar, explicando en qué consiste y los beneficios.</li> <li>-El INAB debería contratar más personal técnico femenino en áreas donde culturalmente es requerido, ya sea para sus actividades normales o para la ejecución del Proyecto.</li> <li>-Organizar los eventos en las comunidades en lugares que no requieran viaje y/o hospedaje, ya que de esta manera se puede superar ciertas restricciones sociales y limitaciones de tiempo de las mujeres rurales.</li> <li>-Talleres de autoestima e igualdad de género tanto para hombres como mujeres.</li> <li>-La Unidad de Género del INAB provee al personal técnico con información sobre los canales para</li> </ul>

<sup>15</sup> Al tratarse de grupos de participantes con muchos niños pequeños que acompañan a las madres a eventos, se puede pagar a algunas mujeres para cuidar a los niños, creando un tipo de “guardería temporal” durante el período del evento. Es de especial importancia para fomentar la participación de madres solteras (muchas veces de edad joven). El costo de esta remuneración debe formar parte del costo del evento.



	denunciar actos de violencia e instancias que se puede <u>recomendar</u> a personas en situación de maltrato.
Analfabetismo o bajo nivel educativo.	-Usar lenguaje no técnico. -Usar materiales visuales. -Usar métodos participativos.
Monolingüismo (mujer indígena).	-Tener personal técnico bi-lingue. -Usar idioma local. -Asegurar servicios de traducción.
Condición de pobreza (dificulta inversiones; pago Regente; o cubrir gastos para asistir a capacitaciones, etc).	-Buscar opciones para subsidiar costo del Regente. -Organizar los eventos en las comunidades y no en lugares que requieran viaje y/o hospedaje (gasto). -Incluir en el presupuesto de eventos el rubro de viáticos, especialmente para aquellos participantes que se sabe no tienen el recurso económico para pagar su pasaje u otros gastos relacionados <sup>16</sup> .
Poca tenencia de la tierra (acceso a incentivos forestales; acceso a crédito para emprendimientos; no es considerada como socia en cooperativas agrícolas, etc.).	-Sensibilizar a padres y madres de familia sobre igualdad de género, incluyendo el tema de tenencia de la tierra (efecto a largo plazo). -Para generar apertura de aceptar a mujeres como socias, aunque no sean propietarias oficiales de la tierra, pero sí participen en la actividad agropecuaria/forestal, sensibilizar a Cooperativas y Organizaciones de Productores sobre igualdad de género y sus beneficios, de esta manera puedan beneficiarse de los beneficios de estar organizados y participar en la toma de decisiones de estas organizaciones. -Hacer alianzas y promover los servicios financieros de instancias financieras que tienen líneas de crédito para población sin garantía hipotecaria para facilitar la implementación de planes de negocios.
División tradicional de trabajo resulta en sesgo de personal técnico de instancias gubernamentales para involucrar a las mujeres en eventos de capacitación y/o asistencia técnica agropecuaria, manejo forestal y de cadena de la madera.	-Al realizar la convocatoria, emplear canales de comunicación específicos para mujeres como sus propias organizaciones y lideresas en el municipio y comunidad y canales de radio escuchadas por ellas. -Mencionar en la convocatoria de manera explícita que se invitan a hombres y mujeres.
División tradicional de trabajo limita la participación de mujer en negocios más rentables.	-Charlas sensibilización con socios y socias en diversas organizaciones productivas, COCODES o grupos de mujeres, así como personal técnico de ONGs y OGs.

## 5.2 Potenciales impactos negativos del proyecto sobre las mujeres y las brechas de género

A partir de los Análisis de riesgos realizados con Grupos focales y el análisis del Equipo de Expertos, se han identificado los siguientes riesgos para la inclusión, la participación efectiva y el acceso a beneficios de las mujeres indígenas y no-indígenas en la implementación del Proyecto.

<sup>16</sup> Es buena práctica, al realizar eventos en el marco del Proyecto en las comunidades, organizar desde antes los servicios de alimentación (un refrigerio y/o almuerzo) para los y las participantes y los hijos pequeños que los acompañen. Para ello se debería utilizar, en la medida de lo posible, servicios locales de mujeres que se sabe que no participarán en el evento, para así generar pequeños pero importantes ingresos locales.

Cuadro 5: Principales actividades de los Componentes del Proyecto PIF 1: potenciales impactos negativos sobre la igualdad de género y medidas de mitigación		
Componente y Principales actividades	Impacto	Medida de mitigación
<b>Componente 1: "Fortalecimiento Institucional"</b>		
Actividad # 1: Homologación, estandarización y centralización de datos institucionales.	Exclusión de mujeres no-indígenas e indígenas de servicios del INAB al automatizar los servicios hacia los usuarios para el ingreso de expedientes de incentivos forestales (no disponibilidad de internet en algunos territorios).	-Para no excluir a quienes no tienen acceso a internet, es necesario operar ambas opciones: en-línea/Aplicaciones y tradicionales. -Para apoyar acceso a servicios de manera tradicional, el INAB (sub)regional debe establecer alianzas con OFM, organizaciones locales de mujeres, COCODES y lideresas de comunidades indígenas y locales para que apoyen a brindar estos servicios.
Actividad # 2: Fortalecimiento capacidades regionales.	-	-
Actividad # 3: Mejoramiento de la gestión Interinstitucional.	-	-
Actividad # 4: Fortalecimiento técnico de la capacidad de monitoreo.	-Impacto negativo sobre la economía familiar. Una mayor vigilancia puede resultar en que en vez de recolectar leña, se ven obligados a comprarla, afectando negativamente a la ya precaria economía familiar. -Un aumento de control y vigilancia en áreas protegidas puede impedir que las mujeres aprovechen productos no maderables del bosque que acostumbran: leña, semillas para artesanía, corteza de árboles o	-Impulsado por el INAB, crear Mesas de diálogo a nivel Municipal permanentes para mejorar los sistemas de vigilancia (INAB, CONAP, DIPRONA, MARN, OFM con participación de Autoridades Indígenas y <u>representantes de los intereses de mujeres</u> ). Las Mesas de Diálogo Municipales serán los órganos de dirección de las Estrategias Municipales de Combate a la Ilegalidad de los Productos Forestales. -Promover que el eventual establecimiento de reglas más estrictas se haga en el municipio (ordenanzas municipales) ya que permite que sean procesos participativos donde los y las



	plantas con atribuciones medicinales, entre otros.	usuarios de los recursos sean consultados y pueden expresar sus opinión.
<b>Componente 2: "Bosque, Industria y Mercado".</b>		
Actividad # 1: Disminuir la presión al bosque natural fortaleciendo los procesos de establecimiento y mantenimiento de plantaciones forestales con fines de incrementar su competitividad en términos de volumen, costo y calidad para el desarrollo de los polos foresto-industriales.	-Exclusión de mujeres indígenas y no indígenas de los programas de incentivos forestales por: (i) desconocimiento; (ii) no disponer de capital inicial para realizar la primera inversión como el costo de los servicios del regente forestal; (iii) analfabetismo y monolingüismo.	-Aplicar mecanismos de divulgación de los incentivos forestales por parte del INAB más adecuados para que llegue la información a las mujeres; lideresas locales, charlas de técnicos del INAB en organizaciones de mujeres, usar canales de radio escuchadas por ellas. -INAB busca aliados en ONGs y Fundaciones que pueden subsidiar el costo de los servicios de Regentes para mujeres de escasos recursos. -Convenios del INAB con OFM para ofrecer servicios a mujeres que facilitan llenar papelería y entender procedimientos (ir a buscar potenciales usuarios en vez de esperar que lleguen a la OFM).
	-Aumento de la pobreza de las mujeres de escasos recursos, si por incendio forestal o sequías/heladas, se pierde la plantación, no es certificada, no se recibe el incentivo y se pierde la inversión.	-El INAB debe analizar opciones y crear un Seguro que acompaña programas de incentivos (especialmente reforestación) en caso de factores naturales (heladas, sequías, inundaciones).
	Mal uso por parte de los hombres del dinero que se recibe como incentivos forestales (en vez de invertirlo en actividades forestales o para el bienestar de la familia, se usa para mantener vicios, como el consumo de alcohol; lo que podría resultar en violencia en el hogar, lo	-Desde el INAB dar un acompañamiento a los usuarios/beneficiarios de los programas de incentivos forestales, promoviendo un uso responsable del dinero por medio de talleres de sensibilización.



	cual impacta negativamente en el desarrollo y bienestar familiar).	-Analizar la posibilidad de hacer cambios en los contratos entre el INAB y usuario, incluyendo ambos esposos. -Proponer que las cuentas donde el Ministerio de Finanzas deposita los incentivos sean mancomunadas entre esposos.
	-Exclusión de mujeres, porque el personal técnico no las considera potenciales beneficiarias de la actividad o involucradas en establecimiento, manejo o aprovechamiento forestal, por desconocimiento o no encajar en la división tradicional.	-Desarrollar e implementar un Programa de capacitación para el personal técnico de INAB, CONAP y OFM sobre la participación de la mujer en actividades de aprovechamiento y manejo forestal (romper con división tradicional). Incluye intercambios de experiencias.
Actividad # 2: Transferencia de tecnología que permita mejorar los procesos de transformación en aserrío primario para los polos foresto-industriales identificados mejorando la competitividad de las empresas forestales.	-	-
Actividad # 3: Innovación tecnológica para el aprovechamiento integral de la madera a través de uso alternativo de los residuos de la industria primaria mejorando la competitividad de las empresas.	-	-
Actividad # 4: Transferencia de tecnología en remanufactura para aumentar la oferta de productos con alto valor agregado en la industria nacional.	Exclusión de mujeres (sobre todo jóvenes) de oportunidades de empleo y generación de ingresos, porque el personal técnico no las considera potenciales beneficiarias de la actividad.	-Desarrollar e implementar un Programa de capacitación para el personal técnico de INAB, CONAP y OFM sobre la participación de la mujer en actividades de aprovechamiento y manejo forestal (romper con división tradicional). Incluye intercambios de experiencias. -Sensibilización por parte de la Encargada de Género del INAB a empresas. -Encargada de género del INAB y Delegadas sociales del INAB hacen un acercamiento a jóvenes mujeres con



		posible interés en eventuales oportunidades de trabajo creadas.
Actividad # 5: Promoción y fomento sobre el uso de la madera en la construcción de viviendas.	-	-
Actividad # 6: Desarrollo, fortalecimiento e implementación de sistemas de información comercial y trazabilidad de consumo de productos forestales.	Exclusión de mujeres de procesos locales de trazabilidad de consumo de productos forestales.	-Como parte de una Estrategia Municipal de Combate a la Ilegalidad, incluir a lideresas en programas de fortalecimiento de capacidades de trazabilidad de consumo de productos forestales.
Actividad # 7: Fomento de alianzas y eventos que permitan mejorar la comercialización e intercambio de experiencias para impulsar cadenas de valor en el país.	Exclusión de mujeres (sobre todo jóvenes) para (i) insertarse en cadenas de valor existentes o (ii) sus propias cadenas de valor, maderables o no-maderables y pérdida de oportunidades de empleo y generación de ingresos, porque el personal técnico no las considera potenciales beneficiarias de la actividad.	-Identificar organizaciones de mujeres con interés en planes de negocios maderables y no-maderables <sup>17</sup> . -Sistematizar experiencias y hacer intercambios a cadenas de valor forestales (maderables y no-maderables) donde participan mujeres o donde existe potencial. -Capacitar al personal técnico de INAB sobre la participación de la mujer en cadenas valor forestal y de la madera (romper con división tradicional) -Incluir mujeres interesadas en cadenas de valor forestales (maderables y no-maderables). -Darles a nuevas y ya existentes cadenas de valor de productos no-maderables de mujeres, la debida asistencia técnica.
	-Autoexclusión o poca muestra de interés en participar por razones de timidez, baja autoestima, falta permiso del esposo, entre otros.	-Programa de sensibilización de (potenciales) usuarios(ias) de servicios del INAB a través de un trabajo intensivo de las Delegadas sociales en las Oficinas

<sup>17</sup> La Unidad de Género del INAB ya tiene un mapeo de 1,800 organizaciones de mujeres para analizar con ellas si hay o no interés de involucrarse en negocios forestales; de ser afirmativo, estas organizaciones requieren asistencia técnica.



		regionales del INAB conjuntamente con el personal técnico para resolver problemas como la timidez, baja autoestima, falta permiso del esposo, entre otros; que permite su plena participación en diálogos sobre un adecuado manejo forestal.
<b>Componente 3: “Leña y restauración”.</b>		
<u>Subcomponente 3.1 “Producción y uso sostenible de leña”.</u>		
Actividad # 1: Mejorar la oferta de leña proveniente de manejo de bosques naturales y plantaciones forestales con fines energéticos.	Infrautilización de la materia prima producida porque esa madera no es la deseada para leña por parte de las mujeres.	Realizar plantaciones energéticas con especies más preciadas por las mujeres, como las principales beneficiarias. Para ello, el INAB puede hacer una pequeña encuesta entre usuarias en las diferentes regiones.
Actividad # 2: Promoción de alternativas que ayuden al uso/consumo eficiente de leña.	Infrautilización de este servicio si no se considere la pertinencia cultural y requerimientos técnicos de las mujeres (principales usuarias) en el diseño de estufas eficientes en el consumo de leña.	<p>-Establecer con OFM y representantes de mujeres de comunidades indígenas y locales una estrategia con la Municipalidad sobre la mejor alternativa para el ahorro de leña.</p> <p>-Promover con apoyo de OFM y otras organizaciones locales diferentes modelos de estufas que consideren y respondan a los criterios y preferencias de los usuarios(ios); y promover líneas de créditos en Cooperativas locales para facilitar el acceso financiero a las estufas.</p> <p>-Conocer y analizar la posibilidad de crear más Centros Demostrativos de Estufas que existen en el país (Pachalúm, Paquix, e.o.), tiendas manejadas por mujeres y donde las mujeres pueden probar varias estufas antes de tomar una decisión.</p>
<u>Subcomponente 3.2 “Restauración productiva del paisaje forestal”.</u>		





<p>Actividad # 1 Promover la restauración del paisaje forestal a través de sistemas agroforestales productivos en áreas forestales degradadas.</p>	<p>-Infrautilización de la actividad si las especies no incluyen las deseadas por parte de las mujeres (que dan buena leña y sobre todo frutales). -Exclusión de las mujeres si se trabaja la actividad solo con los propietarios formales de la tierra.</p>	<p>-Incluir en el diseño de los SAF a las mujeres; involucrarlas como potenciales beneficiarias (aunque el título de propiedad puede estar a nombre del esposo). Tomar en cuenta las especies preferidas por ellas y producir estas especies en los viveros locales.</p>
<p>Actividad # 2: Asistencia técnica y financiera al usuario para restauración productiva y producción de uso sostenible de leña.</p>	<p>-Exclusión de las mujeres si se trabaja la actividad solo con los propietarios formales de la tierra.</p>	<p>-Incluir a las mujeres en programas de asistencia técnica. -Capacitar personal técnico del INAB y OFM en acciones afirmativas generales que facilitan la participación de las mujeres. -Buscar opciones de financiamiento específicos para este segmento de la población.</p>



## 6. CÓMO EL PROYECTO PUEDE POTENCIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Este Capítulo refiere la línea llamada “proactiva” de la Política 761 y describe para cada Componente cómo puede tener un impacto positivo sobre las vidas de las mujeres e ir cerrando paulatinamente las brechas de género existentes.

Para todos los Componentes (1-3) es importante tomar en cuenta que el fenómeno social de la “Autoexclusión” aún existe en los municipios de intervención del Proyecto. Por más que personal del INAB o del Proyecto intente promover la participación de la mujer, ella puede negarse a participar por razones de timidez, baja autoestima, falta de permiso del esposo, entre otras razones. Por ello es importante que el Proyecto promueva y ejecute un *Programa de sensibilización* de (potenciales) usuarios(ias) de los servicios del INAB. Para ello las Delegadas sociales en las Oficinas regionales del INAB, conjuntamente con el personal técnico, deben realizar un trabajo intensivo para ayudar a superar los obstáculos derivados de la timidez, la baja autoestima y la falta de permiso del esposo, entre otros. Ello facilitará la plena participación en los diálogos sobre un adecuado manejo forestal. Este Programa debe ser diseñado, preferiblemente por la Encargada de Género del INAB, en los primeros seis meses del Proyecto y debe ser ejecutado con apoyo de las Delegadas Sociales durante el periodo de ejecución del Proyecto. La meta es que en cada uno de los 30 municipios del Proyecto, por lo menos 100 hombres y 100 mujeres participen en este Programa y, por lo tanto, un mínimo de 6,000 hombres y mujeres salgan empoderadas, con mayor autoconfianza, con relaciones más igualitarias en sus hogares y además en condiciones para participar plenamente en las actividades del Proyecto. Un Convenio entre el INAB, las OFM y DMM puede ser un instrumento para facilitar la implementación del Programa. Se ha previsto un presupuesto de USD 150,000.00.

El Componente1: “Fortalecimiento Institucional” tiene el potencial de *incidir positivamente sobre el empoderamiento social de las mujeres* y puede contribuir a fortalecer el tejido social con la formación de nuevas lideresas o la mejora de las capacidades de las lideresas ya existentes. También puede fortalecer Grupos de mujeres (formales e informales) y Grupos mixtos, obteniendo un incremento en la participación de mujeres en, por ejemplo, Cooperativas. Para ello es importante el fomento de la participación de las mujeres en espacios de diálogo y de toma de decisión (por ejemplo, rlas Mesas de dialogo a nivel Municipal y/o Departamental). Para facilitar la participación de mujeres en estos espacios está previsto un presupuesto de USD 30,000.00 para cubrir (si aplica) costos de transporte, viáticos y/o hospedaje de las lideresas. La meta es que al final del Proyecto se puede demostrar que como mínimo 100 mujeres han aumentado sus capacidades de liderazgo y su participación en espacios relacionadas a actividades forestales.

El Componente1: “Fortalecimiento Institucional” juega además un papel importante en *acercar los servicios del INAB a los actores locales, especialmente a las mujeres*, quienes tienen más restricciones para salir de sus comunidades para hacer trámites o recibir capacitaciones. Por ello, el fortalecimiento de las OFM en su capacidad de brindar servicios a este segmento de la población debe fortalecerse. Asimismo, las Direcciones Municipales de la Mujer son el ente que puede considerarse el más cercano a las lideresas y los grupos de mujeres en cada municipio. Fortalecer las DMM para trabajar conjuntamente con las OFM para prestar servicios relacionados con actividades forestales maderable y no-maderables, manejo de plantaciones, proyectos de incentivos, cadenas de valor y el vínculo con el mercado, entre otros, sería una



estrategia de apoyo a la igualdad de género importante. Se ha previsto un presupuesto de USD 100,000.00.

El Componente 2: “Bosque, Industria y Mercado”, tiene el potencial de *incidir positivamente sobre el empoderamiento económico y la independencia económica de las mujeres*. Sin embargo, hay dos grandes obstáculos: (i) no se conoce con exactitud cuántas o qué mujeres organizadas están interesadas en participar en actividades económicas maderables o no-maderables, ni tampoco cuántas mujeres de cada comunidad o pueblo indígena están involucradas ya en actividades de manejo forestal y (ii) una mayoría del personal técnico del INAB o empresas de la cadena de madera (principalmente hombres) no visualizan a una mujer participando en actividades forestales, por la división tradicional de trabajo que fue parte de sus enseñanzas.

- (i) Para saber en cada uno de los 30 municipios cuántos grupos de mujeres ya están involucradas o con interés en iniciar actividades/negocios maderables o no maderables; qué tipo de asistencia técnica requieren: qué cooperativas o asociaciones de productores con actividades forestales están abiertas a incluir a mujeres como socias; en qué comunidades las mujeres se involucran más en actividades de manejo forestal como el raleo, la poda, el aprovechamiento; y qué empresas forestales tienen espacio para emplear mujeres en la industria forestal; es necesario hacer un “análisis de género” en los 30 municipios. Esto puede ser coordinado bajo la supervisión de la Encargada de Género del INAB y ejecutado por las Delegadas sociales del INAB con apoyo de personal técnico en las Oficinas (sub)regionales en los primeros seis meses de ejecución del Proyecto. Como parte del Análisis, la Encargada de género del INAB y Delegadas sociales del INAB pueden realizar también un acercamiento especial a jóvenes mujeres con posible interés en eventuales oportunidades de trabajo creadas en cadenas y la industria forestal. Se prevé un presupuesto de USD 60,000.00 en apoyo a gastos de transporte y materiales, entre otros.
- (ii) A partir del “Análisis de género”, la Encargada de Género del INAB, con las Delegadas sociales y en coordinación con la Dirección de Industria /Departamento de Comercio y las Oficinas Regionales INAB, deben seleccionar los grupos de mujeres con un negocio ya existente y los grupos de mujeres con interés y potencial para desarrollar un negocio o insertarse como un eslabón de una cadena maderable o no maderable y desarrollar para ellos un Programa de Asistencia Técnica en cadenas de valor, mercado, empresarialidad, entre otros. La meta es impulsar y elevar a 150 grupos de mujeres a 150 empresas forestales rentables manejadas por mujeres. Para la implementación de dicho Programa de Asistencia Técnica se prevé un presupuesto de USD 200,000.00.
- (iii) Para ampliar el conocimiento sobre la participación de la mujer en actividades forestales es necesario también un Programa de Investigación en conjunto con la Unidad de Pueblos Indígenas del INAB, que incluya entre otros estudios los siguientes : participación de mujeres en la conservación, diferentes prácticas de manejo y conocimiento ancestral del uso de recursos naturales. Se prevé un presupuesto de USD 75,000.00.
- (iv) El Proyecto genera una gran oportunidad para desarrollar e implementar un Programa de capacitación para el personal técnico de INAB y CONAF y las OFM y DMM sobre la participación de la mujer indígena y no-indígena, en (i) actividades de manejo y



aprovechamiento y manejo forestal, (ii) cadenas de valor forestales (maderables y no-maderables) para ir rompiendo con la división tradicional del trabajo. El Programa de capacitación es propuesto tipo “Diplomado” para que sea de incentivo del personal y se prevé que en el transcurso de la ejecución del Proyecto, terminan satisfactoriamente un mínimo de 300 técnicos (as) el Programa. Se prevé un presupuesto de USD 200,000.00 para la implementación del Programa de capacitación.

El Componente 3: “Leña y restauración” tiene el potencial de *incidir positivamente sobre la salud de la mujer* y los niños(as) por medio de estufas de consumos más eficiente de leña. Estas estufas, además, incluyen chimeneas, o que genera un ambiente libre de humo que reduce drásticamente las enfermedades respiratorias. Además, apoyan a la economía familia. Un estudio del proyecto USAID/LEDS en Sololá mostró que la compra de leña fue reducida en 2 tareas de leña por mes, lo que en este contexto rural significa un ahorro de casi USD 1,000/año. El Componente puede hacer un aporte grande en la introducción de las estufas ahorradoras o eficientes en el consumo de leña, favoreciendo principalmente a las mujeres. Para ello se propone que cada municipio con apoyo del INAB, OFM y DMM realice su propia estrategia municipal sobre la mejor alternativa para el ahorro de leña, facilitando la participación de representantes de organizaciones de mujeres en los diálogos que lleva a la Estrategia. Se prevé un presupuesto de USD 30,000.00 en apoyo a la actividad.

En este mismo sentido, este componente puede incidir positivamente en las vidas de las mujeres, estableciendo Centros Demostrativos de Estufas en algunos de los municipios con más déficit de leña, o sea el altiplano. En el capítulo 9.3 se describen como funcionan estos Centros donde grupos de mujeres pueden conocer y probar una variedad de estufas, y se les ofrece opciones de crédito, y hasta servicio a domicilio para la instalación y capacitación en el mantenimiento, fomentando el acceso a una tecnología que se ajuste a sus necesidades. Se prevé un presupuesto de USD 100,000.00 en apoyo al establecimiento de cinco Centros. Estos centros son administrados por organizaciones de mujeres y/o jóvenes.

En resumen, cada Componente puede tener un impacto positivo en la vida de las mujeres rurales e indígenas en los 30 municipios, y contribuir de esta manera el cierre paulatino de las brechas de género aún existentes.



## 7. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Es responsabilidad del Ejecutor el monitoreo y seguimiento del cumplimiento de las Salvaguardas, la implementación de las actividades de género del Proyecto de las medidas de mitigación para evitar eventuales impactos de actividades del Proyecto sobre la igualdad de género y las mujeres presentes en el área de Proyecto o que participan en actividades del Proyecto. El ejecutor informará al Banco anualmente.

### 7.1 Indicadores

A continuación (Cuadro 6), se presentan los indicadores que aplican al Proyecto con relación a la implementación de las acciones afirmativas de género<sup>18</sup>. Cabe enfatizar que el cumplimiento de estos indicadores depende de que en el diseño del Proyecto se incluyan los fondos necesarios para ejecutar las actividades (ver capítulo 8).

<b>Cuadro 6: Indicadores de las acciones afirmativas de género del Proyecto</b>				
<b>Acciones Afirmativas de Género</b>	<b>Descripción Indicador<sup>19</sup></b>	<b>Cuantificación del indicador (meta al año 5)</b>	<b>Frecuencia de medición</b>	<b>Responsable de dar seguimiento</b>
Programa de sensibilización de (potenciales) usuarios(ias) del INAB para atender la autoexclusión.	Poder demostrar cambios en actitudes y empoderamiento de los participantes.	-6,000 usuarios (50% hombres, 50% mujeres)	Anual	Encargada de Genero del INAB con apoyo Delegadas sociales / Coordinación con Especialista Social del Proyecto.
Fomentar la participación de las mujeres en espacios de diálogo y de toma de decisión.	Poder demostrar que hubo aumento en capacidades de liderazgo y participación en espacios relacionadas a actividades forestales.	-100 mujeres con nuevas capacidades. -75% de los municipios manda representante de org. mujeres a Mesas Diálogo y de Seguimiento Proyecto a nivel departamental.	Anual	Encargada de Genero del INAB con apoyo Delegadas sociales / Coordinación con Especialista Social del Proyecto.
Fortalecer las DMM y las OFM en la prestación de servicios forestales a mujeres.	Incremento en número de expedientes de incentivos forestales de mujeres; visitas de asistencia técnica; eventos de capacitación en temas forestales; entre otros.	-En promedio las municipalidades aumentan prestación servicios forestales a mujeres en un 30% (respecto línea base).	Anual	Encargada de Genero del INAB con apoyo Delegadas sociales / OFM/DMM/ Coordinación con Especialista Social del Proyecto.
Análisis de género en los 30 municipios	Informes	-30 informes	Anual	Encargada de Genero del INAB con apoyo Delegadas sociales / Coordinación con

<sup>18</sup> Se hizo una revisión de los indicadores de la Ruta de Género REDD+, sin embargo estos indicadores no son aplicables a proyectos puntuales como el proyecto de Gestión Forestal Sostenible.

<sup>19</sup> Todos requieren línea base para poder medir cambios.



				Especialista Social del Proyecto.
Programa de Asistencia Técnica en cadenas de valor, mercado, empresarialidad, ente otros.	Mostrar que grupos de mujeres con actividad/negocio maderable o no maderable inicial y solo con muestra de interés se han convertido en empresas forestales rentables manejadas por mujeres	-150 empresas forestales rentables manejadas por mujeres	Anual	Encargada de Genero del INAB con apoyo Delegadas sociales / Dirección de Industria /Departamento de Comercio / Oficinas Regionales INAB / Coordinación con Especialista Social del Proyecto.
Programa de Investigación: mujeres y actividades forestales	Estudios del INAB o en conjunto con Unidad de Pueblos Indígenas sobre laparticipación de mujeres en la conservación, diferentes prácticas de manejo y conocimiento ancestral del uso de recursos naturales	-mínimo 3	Anual	Encargada de Genero del INAB /Encargado de Pueblos Indígenas del INAB / Coordinación con Especialista Social del Proyecto.
Programa de capacitación para el personal técnico de INAB y CONAP y las OFM y DMM sobre la participación de la mujer indígena y no-indígena en actividades forestales.	Terminar satisfactoriamente el Programa: diplomas entregados.	-300 técnicos (as) de INAB y CONAP y las OFM y DMM	Anual	Encargada de Genero del INAB con apoyo Delegadas sociales / CONAP / OFM / DMM/ Coordinación con Especialista Social del Proyecto.
Elaboración de estrategias municipales sobre la mejor alternativa para el ahorro de leña.	Estrategias elaboradas y evidencia de participación de representantes de organizaciones de mujeres en los diálogos que lleva a la Estrategia.	-75% municipios elaboran Estrategia y lo implementan. -% participación mujeres en el proceso.	Anual	Encargada de Genero del INAB con apoyo Delegadas sociales / OFM / DMM/ Coordinación con Especialista Social del Proyecto.
Establecimiento de Centros Demostrativos de Estufas.	Centros manejados por grupos de mujeres o jóvenes, funcionales donde grupos de mujeres pueden conocer y probar una variedad de estufas y se les ofrece opciones de crédito.	- 5 Centros establecidos	Anual	Encargada de Genero del INAB con apoyo Delegadas sociales / OFM / DMM/ Coordinación con Especialista Social del Proyecto.



## **7.2 Fortalecimiento de la capacidad del INAB para dar seguimiento**

En INAB cuenta actualmente con una Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Étnica de INAB (2015)<sup>20</sup>, la cual busca fomentar la equidad de género con pertinencia cultural, priorizando la participación de grupos de mujeres en el manejo de bosques naturales, establecimiento y mantenimiento de plantaciones forestales y sistemas agroforestales y los compromisos que deberían traducirse en prácticas institucionales. El INAB cuenta también con los servicios de una Encargada de Género, sin embargo, no se ha cumplido aún con la Apertura de una Unidad de Género tal como lo indica la Estrategia.

Como la igualdad de género es importante tanto para el INAB como para el Banco y en el cuadro 5 y capítulo 6 se han identificado una serie de acciones afirmativas a tomar, es importante fortalecer las capacidades del INAB para implementarlas y lograr de esta manera una participación efectiva y acceso a beneficios de las mujeres indígenas y no-indígenas en la implementación del Proyecto, así como un apoyo a su independencia económica y empoderamiento.

Para ello se recomienda la creación de la Unidad de Género (tal como lo proponía la Estrategia de Género del INAB) y que la misma sea ubicada en el organigrama del Instituto como apoyo a la Gerencia y Sub-gerencia para poder operar de manera más estratégica. Asimismo, no hay Delegada social en el Petén, teniendo en cuenta que hay varios municipios de Petén que forman parte del área de intervención del Proyecto, se considera importante contar con este recurso humano.

La Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Étnica de INAB del 2013 está actualmente en su última fase de actualización y será importante que para implementar la nueva estrategia la Institución incluirá en el presupuesto los recursos suficientes para su implementación, así como el debido seguimiento a su ejecución.

Para implementar las medidas de mitigación y acciones afirmativas mencionadas para los Componentes y actividades del Proyecto PIF 1 “Desarrollo Forestal Sostenible” en los capítulos 5 (preventivo) y 6 (proactivo), se ha incluido un presupuesto (ver capítulo 8) que debería ser manejado en estrecha coordinación con la Unidad de Género del INAB.

## **7.3 Participación en espacios de planificación, seguimiento y monitoreo**

Se propone que las Oficinas sub-regionales del INAB en coordinación con las Oficinas Forestales Municipales (que existen en todos los municipios con excepción de Sololá), organicen reuniones bi-mensuales con representantes de participantes y beneficiarios del Proyecto, incluyendo las Autoridades indígenas, poniendo especial atención en la participación de mujeres para dar seguimiento a la implementación del Proyecto. De estos espacios municipales se pueden escoger hombres y mujeres para representar los intereses de la población indígena y las mujeres en otros espacios de toma de decisión sobre el Proyecto a nivel Regional y Central.

En estos espacios Regional y Central, el Ejecutor convocará eventos de planificación, monitoreo y seguimiento de manera participativa con las partes interesadas, en particular representantes de mujeres y población indígena. El seguimiento de la implementación de las medidas de mitigación o acciones afirmativas de igualdad de género sería un punto mandatorio en la agenda de estas reuniones.

---

<sup>20</sup> Actualmente, esta Estrategia está bajo revisión y será actualizada antes de finales de 2018.



## 8. CRONOGRAMA, PRESUPUESTO Y RESPONSABILIDADES

A continuación se presentan las medidas preventivas y/o afirmativas de género, el cronograma de implementación, presupuesto y responsabilidades.

Acción	Tiempo ejecución Proyecto					Presupuesto del Proyecto (en USD)	Responsable
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5		
Mejorar mecanismos de divulgación de los incentivos forestales y otra información de actividades forestales relevante para las mujeres	X					Como parte del Plan de Comunicación .	INAB
Informar a lideresas, organizaciones de mujeres en el área de intervención del Proyecto sobre incentivos forestales.	X					20,000 Apoyo a gastos gasolina, etc.	Personal técnico INAB
Analizar factibilidad de un Seguro para acompañar incentivo forestal.	X					Consultoría en Estrategia Pueblos Indígenas	Consultor/INAB
Buscar aliados en ONGs y Fundaciones que pueden subsidiar el costo de los servicios de Regentes para población indígena de escasos recursos.	X	X	X			-	INAB
Fortalecer las Oficinas Forestales Municipales y/o Direcciones Municipales de la Mujer para poder ofrecer mejores servicios forestales a la población femenina.	X	X	X	X		100,000	INAB
Contratar una Delegada Social para el Petén	X	X	X	X	X	75,000	Gerencia y recursos humanos del INAB
Programa de investigación y Estudios entre otros temas sobre s: participación de mujeres en la conservación, diferentes prácticas de manejo y conocimiento ancestral del uso de recursos naturales.	X	X	X			75,000	Consultores/Encargada de Equidad de Género del INAB/ Organizaciones de mujeres Indígenas y No-Indígenas
Análisis de género forestal en los 30 municipios que conforman el área de intervención para conocer cada realidad y hacer ajustes correspondientes a la estrategia de intervención en cada municipio.	X	X				60,000 (apoyo a costos de transportes, viáticos, gastos de reuniones y materiales)	Encargada de Equidad de Género del INAB/Delegadas sociales con apoyo otro personal técnico de Oficinas Regionales INAB
Implementar un programa de capacitación y	X	X	X	X	X	200,000	Encargada de Equidad de Género del





sensibilización (certificado) por Región para el personal de INAB, CONAP, DMM y OFM sobre participación de la mujer en manejo forestal, cadenas de valor de la madera y planes de negocios (maderables y no-maderables).							INAB/Oficinas Regionales INAB
Programa de fortalecimiento y Asistencia Técnica organizaciones de mujeres en cadenas de valor maderables y no-maderables, mercado, empresarialidad (incluye intercambios a experiencias exitosas)		X	X	X		200,000	Dirección de Industria /Departamento de Comercio; Oficinas Regionales INAB
Programa de sensibilización de (potenciales) usuarios(ias) de los servicios del INAB para tratar temas como la timidez, baja autoestima, entre otros	X	X	X	X	X	150,000	Encargada de Equidad de Género del INAB/OFM/DMM/Oficinas Regionales INAB
Hacer estrategias municipales sobre la mejor alternativa para el ahorro de leña con participación de representantes de organizaciones de mujeres.	X					30,000	Para gastos transporte, reuniones. OFM, INAB Regional
Establecer Centros Demostrativos de Estufas donde las mujeres pueden probar varias estufas ante de tomar una decisión.		X	X	X	X	100,000	Costos establecimiento Centros INAB Regional / OFM
Reuniones de Mesas de Diálogo y Seguimiento implementación medidas mitigación para Igualdad de Género en el Proyecto.	X	X	X	X	X	30,000 Incluido en S&E regular	Para gastos transporte, reuniones. INAB, Representantes de organizaciones de mujeres.



## 9. BUENAS PRÁCTICAS Y CASOS EXITOSOS

### 9.1 Programa “Grupos de Ahorro Comunitario y Empoderamiento Económico de Mujeres en Zonas Rurales” (ATN/ME-13716-ES)

Se incluye este caso de El Salvador por ser relevante para la generación de ingresos para las mujeres ya sea para poder financiar un plan de negocios maderable o no-maderable o en apoyo a su camino a la independencia económica y empoderamiento.

El programa es co-financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) y ejecutado por Oxfam América en El Salvador desde abril del 2013, y muestra la pertinencia de la metodología de los **grupos de ahorro** en el contexto salvadoreño.

Con la difusión de esta metodología se apuntaba a generar en la población de bajos recursos la posibilidad de ahorrar y tener acceso al crédito, a fomentar la participación activa de las mujeres en su comunidad y a mejorar su autoestima. A nivel numérico, el alcance del programa supera lo esperado, con 424 grupos activos (versus 400 esperados) y cerca de 7,700 socios, en un 80% mujeres. Si se suman los resultados del programa en el país vecino de Guatemala, se llega a un total de más de 1,000 grupos y 20,000 socios impactados gracias al co-financiamiento del FOMIN.

La metodología mostró su capacidad para generar ahorro y fomentar al acceso al préstamo en la población de bajos recursos. En El Salvador, a lo largo del programa, los socios ahorraron cerca de USD 1,043,329, con un monto promedio de depósito estimado de unos 4 USD. De este total de ahorro acumulado, el 67% se prestó a los integrantes de los grupos, mediante la entrega de 17,000 pequeños créditos a cerca de 2,800 socios. Estos resultados son realmente destacables puesto que la última encuesta del Banco Central indica que el 61% de los salvadoreños afirma no ahorrar. Es aún más destacable observar que ningún crédito interno ha sido impago por parte de los socios. El programa permitió también entender mejor el comportamiento financiero de las mujeres rurales, no solamente mediante el análisis de los montos ahorrados y prestados en los grupos sino también gracias al estudio de diarios financieros, que permitió identificar que el ingreso promedio de las familias en El Salvador se ubica alrededor de USD 30 por semana - aunque el segmento se caracteriza por una gran irregularidad en los ingresos-, que el monto promedio ahorrado por socio al final de un ciclo ronda los 90 USD, y que el monto promedio de préstamo interno es muy chico, alrededor de 35 USD.

Fuera de lo económico, el impacto del programa en las mujeres destinatarias también es positivo, tanto a nivel individual como a nivel comunitario. Se observa un aumento de la autoestima de las mujeres, un empoderamiento de las mismas, así como el rescate de valores como la responsabilidad, la disciplina, el respeto y la confianza. Por otra parte, la creación de dos redes de grupos con el apoyo de los municipios de San Simón y Gualococti en Morazán muestra el potencial de autogestión de los grupos y el impacto que pueden llegar a tener a nivel comunitario.

Un aprendizaje del proyecto es que los grupos de ahorro tienden a sustituirse más que a articularse con el sistema financiero formal. Desde el lado de la oferta, los costos operativos y el desconocimiento del segmento son sin duda unos motivos que permiten explicar el limitado interés del sector financiero. Desde el lado de la demanda, la metodología misma tampoco favorece la articulación, los grupos suelen tener un monto bajo de efectivo en caja ya que los



ahorros se prestan, la casi totalidad de los ahorros se retiran al final del ciclo en vez de capitalizarse y el nivel de remuneración en los grupos es mucho más alto que en un banco o en una cooperativa. En cuanto a los productos de crédito, si bien el sistema financiero formal otorga montos y plazos mayores, las socias valoran mucho la instantaneidad de los préstamos en los grupos y las ganancias que generan para los socios. El proyecto también mostró la necesidad de mayor educación financiera entre las socias, que desconocen los mecanismos y actores del sistema financiero.

Fuente: Chauliac, Sophie, 2017. Informe de Evaluación Final “Grupos de Ahorro Comunitario y Empoderamiento Económico de Mujeres en Zonas Rurales” (ATN/ME-13716-ES).

### **9.2 Sombra para cardamomo: negocio para mujeres**

En Guatemala, más de 350 mil personas tienen como principal y único ingreso monetario la producción y venta del cardamomo al mercado internacional a través de los exportadores (en promedio 30 mil toneladas por año). Los meses que no cuentan con este ingreso, muchas familias cortan leña en el bosque o los árboles que proveen sombra en las parcelas con cardamomo y lo venden para así obtener algunos ingresos. La poda de los árboles remanentes en las parcelas ocasiona en que mucho cardamomo se cultiva bajo el sol, sin sombra, lo que afecta negativamente su calidad. Además, la poda ya no da suficiente leña para el secado del grano y como consecuencia aumenta la presión sobre los bosques remanentes. Las familias productoras de cardamomo viven en mayoría en un ambiente de infra-subsistencia y son de diferentes etnias: Qeqchi` (Alta Verapaz y Peten), Pokomchi (Baja Verapaz, Izabal), Ixiles (Quiche) y Qanjolal (Huehuetenango).

En opinión de las mujeres, la baja producción y bajo valor de venta del cardamomo ha incidido en el número de hombres que migran hacia los Estados Unidos. La ausencia de los hombres, adultos y jóvenes significa un reacomodo en las agendas de asistencia técnica y contenidos de capacitaciones y es una oportunidad para realizar acciones positivas de organización y empoderamiento de las mujeres. En este marco se realiza una alianza entre el proyecto de USAID Desarrollo con Bajas Emisiones y la Asociación de Exportadores de Cardamomo (ADECAR) por medio del cofinanciamiento de un proyecto demostrativo. El objetivo del este proyecto es promover un modelo de desarrollo con bajas emisiones en zonas productivas de cardamomo, con acciones para reducir la presión de las comunidades sobre el bosque remanente, aumentar la cobertura forestal como una actividad que favorece el secuestro de CO<sub>2</sub>, y el empoderamiento económico de las mujeres y el desarrollo de sus capacidades organizativas, empresariales y técnicas.

Hasta el momento se han establecido 240 viveros, de los cuales 195 son manejados por Grupos de mujeres y 45 por Comités agrícolas, produciendo diferentes especies forestales, como pino, matiliguante, ciprés, palo blanco y cedro. En el futuro cercano también tienen previsto la producción de plántulas de pimienta gorda, canela, clavo y otras especias para generar ingresos, así como chalum para sombra para el cardamomo. Ya iniciaron la venta de árboles forestales a personas de las comunidades que los quieren para madera o leña. Los grupos de mujeres están manejando cada uno no solo un vivero agroforestal, pero están desarrollando también otras actividades productivas en el marco de una microempresa que están en proceso de formar. Las otras actividades productivas incluyen la preparación y venta de: (i) abono orgánico y foliar, el cual ha demostrado ser muy exitoso, ya que los productores ahorran en la compra de fertilizante químico y les ha resultado mucho más efectivo tanto para la milpa como para los huertos; (ii) harina de malanga, yuca y camote; (iii) hongo ostra: una iniciativa reciente con buenos



resultados iniciales; el mercado no ha sido identificado y por ahora, como es muy apreciado por las familias, es principalmente para el autoconsumo; y (iv) los servicios de vacunación de pollos, los cuales se prestan servicios 4 veces al año y tiene una demanda creciente. Los grupos de mujeres muestran un alto grado de solidaridad e interés de trabajar de manera grupal, así como mucho interés y creatividad para aumentar la variedad de negocios que emprenden. El equipo de ADECAR busca mediante asistencia técnica y capacitación desarrollar los grupos, hasta que se conviertan en verdaderas microempresas rurales que generen ingresos para sus miembros y familias y desarrollo a las comunidades, de manera integral. Además de los negocios mencionados, todos los grupos de mujeres tienen una caja de ahorro y la mayoría de los grupos van por el tercer ciclo de ahorro y préstamo. Los grupos tienen reuniones cada quince días, los cuales aprovechan para dar seguimiento a cada uno de sus negocios, ahorrar y dar préstamos; llevan los registros correspondientes y hasta la fecha las mujeres que han tomado préstamos los han pagado a tiempo. El Grupo “Amanecer”, tiene 98 miembros (94 mujeres y 4 hombres) y ahorró en el primer ciclo Q. 12,000, en el 2do ciclo Q. 77,000 y en el 3r ciclo Q. 110,350 (en los primeros 6 meses del año). Una socia explicó la importancia de tener acceso a préstamos: “tomé prestado dinero del grupo para comprar un cerdo, lo engordamos y al venderlo volví a meter el dinero prestado más la ganancia en la caja. Es la primera vez que pudimos obtener un crédito con mi familia”. Con los ahorros y préstamos y la variedad de actividades productivas usando recursos locales, ADECAR está haciendo la diferencia en la vida de las socias de los grupos y en las comunidades.

Fuente: USAID/LEDS, 2018. “Construyendo Equidad” Boletín DBE-010/2018. Guatemala

### **9.3 Centro Demostrativo de Estufas– la mitigación como negocio para jóvenes y mujeres**

Se estima que anualmente se consumen cerca de 16 millones de toneladas de leña en Guatemala, lo cual impacta en forma directa en la cobertura forestal y es una de las principales fuentes de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en el país. La opción de mitigación “Uso de estufas de bajo consumo de leña” de la Estrategia de Desarrollo con Bajas Emisiones a lanzarse públicamente en noviembre de 2018, indica que la introducción de este tipo de estufas contribuye a: (i) reducciones en las emisiones directas de metano y óxido nitroso de la combustión de leña en estufas de leña, (ii) reducción de las emisiones indirectas de dióxido de carbono, metano y óxido nitroso asociadas con la cosecha / recolección y el transporte de leña y (iii) reducción de las emisiones indirectas de dióxido de carbono del consumo no sostenible de leña de las reservas forestales.

Datos del Ministerio de Energía y Minas de 2016, muestran la importancia del impacto que tiene el consumo de leña tanto sobre los niveles de deforestación, como sobre las emisiones de GEI, con un 64% de la población dependiendo aún de leña para cocinar y con el 55.53% de energía final consumida en el país correspondiendo a leña. Investigaciones del Instituto de Agricultura, Recursos Naturales y Ambiente, revelan que la leña consumida en el país procede en un 49% de la recolección en hogares dentro de bosques naturales, un 44% del manejo forestal, un 4% producto de residuos industriales, un 5% de producción del descombre del café y un 1% del sobrante de la construcción de viviendas.

La meta de la opción de mitigación “Uso de estufas de bajo consumo de leña” es la instalación de 100,000 estufas ahorradoras para alcanzar un ahorro de 302,000 toneladas de leña y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero al 2028. Para la implementación de esta opción de mitigación se busca que la oferta en un mercado formal pueda surtir productos de calidad a usuarias y usuarios con capacidad de adquirirlos, instalarlos y utilizarlos para que el



proceso sea auto sostenible y se consolide como una actividad comercial de equipos para el hogar.

Para ello el Proyecto de USAID Desarrollo con Bajas Emisiones ha apoyado el establecimiento de manera piloto de dos “Centros Demostrativos Estufas” en los municipios de Pachalum (Quiché) y Paquix (Huehuetenango). Estos Centros ofrecen a las familias y especialmente a las mujeres, la posibilidad de conocer, probar y elegir la estufa que se adapte a sus necesidades, gustos y capacidad económica. Además, los Centros ofrecen demostraciones a grupos de usuarios potenciales, instalación, capacitación en mantenimiento y servicio postventa.

El Centro en Pachalum también vende filtros de agua y hay planes para expandir el suministro de tecnologías que apoyan la mitigación y la economía familiar, a por ejemplo los paneles solares. En el Centro de Pachalum, se instala un modelo de cada una de las estufas Aler, Energy, Chispa y Doña Dora, y en Paquix Aler grande, Doña Dora, Cedec Kanil. Nergy domiciliario. Buena cocina 3G, la Noya y Chapines de los Angeles. Estas estufas se utilizan para demostrar su uso y eficiencia a los clientes potenciales que visitan la tienda, así como a los grupos organizados de mujeres que son invitados ya sea por el propio Centro, el municipio u otras organizaciones presentes en el área.

En Pachalum, el Centro es administrado por la Asociación de Mujeres "Paso Seguro, Agua Zarca", mientras que en Paquix, el Centro es dirigido por un grupo de hombres y mujeres jóvenes y recibe apoyo del Comité de mujeres de la cooperativa Paquixeña. El establecimiento de los Centros y su promoción, así como el fortalecimiento de las organizaciones contó con el apoyo de la Fundación Solar y ASOCUCH. Un elemento importante para el crecimiento futuro del negocio es el acuerdo con instituciones financieras que pueden proporcionar crédito. En Pachalum se llegó a un acuerdo entre el Centro y la Cooperativa Ecosaba, para una línea de crédito para facilitar la compra de las estufas y en Paquix la administración del Grupo está negociando un acuerdo con la Cooperativa Paquixeña para abrir una línea de crédito similar. En el uso de fuego abierto a nivel del suelo como sistema tradicional no permite el uso de chimenea y fomenta la acumulación de gases de combustión tóxicos en el ambiente de la cocina y de la casa los cuales son responsables de enfermedades respiratorias, en especial en mujeres que cocinan y los niños. La opción de mitigación que promueve un consumo más eficiente de leña tiene por lo tanto varios co-beneficios que favorecen principalmente a las mujeres: (i) La economía de la familia; (ii) La salud de la familia, especialmente de la mujer y la niñez por reducción de enfermedades respiratorias y quemaduras; (iii) Ahorro de tiempo por la disminución de jornales para el acarreo de leña, especialmente en áreas rurales, lo cual dependiendo la cultura puede favorecer a los hombres, las mujeres y/o los niños; y (iv) Generación de empleos para personas que se dedican a la construcción de estufas.

Fuente: USAID/LEDS, 2018. “Construyendo Equidad” Boletín DBE-009/2018. Guatemala

#### **9.4 ¡Pequeñas acciones afirmativas,...una gran diferencia!**

El proyecto USAID/Desarrollo con Bajas Emisiones, brinda acompañamiento técnico para la formulación de estrategias de desarrollo con bajas emisiones (LEDS por sus siglas en inglés) a nivel municipal. Esto incluye la estimación de la situación actual de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y la identificación de oportunidades de mitigación con beneficios económicos y sociales en el marco de los objetivos y metas de desarrollo de los municipios. Siendo Todos Santos Cuchumatán un municipio priorizado, se inició este año con la formulación de la LEDS. En coordinación con la Municipalidad, se brindó en mayo del 2016, una capacitación a



autoridades y técnicos municipales e institucionales sobre cambio climático, mitigación y LEDS. En junio del 2016, inició con la recopilación de datos de emisiones a nivel municipal de los sectores Agricultura, Desechos, Energía, Transporte, y Uso de la Tierra, Cambio de Uso de la Tierra y Silvicultura.

El análisis de género anteriormente realizado para el municipio, demostró que más del 95% de los representantes comunales ante los Consejos Comunitarios y Municipal de Desarrollo son hombres ya que la participación de mujeres a estos niveles es muy limitada. Para asegurar que también las mujeres del municipio, quienes igual que los hombres, se verán afectadas o beneficiadas por las acciones de mitigación de emisiones de Gases de Efecto Invernadero, conozcan el proceso de la formulación de la LEDS municipal y pueden expresar su opinión al respecto, se inició una coordinación con la Oficina Municipal de la Mujer (OMM). Esta coordinación dio como resultado la realización de un taller de capacitación para más de 60 lideresas de Todos Santos el día 27 de julio del 2016, sobre cambio climático, causas y efectos, adaptación y mitigación y el proceso de formulación de la LEDS municipal. Las lideresas replicarán la información y el conocimiento adquirido en los 60 grupos de mujeres que existen en el municipio y en los cuales están organizadas más de 3,125 mujeres.

En las pláticas con la Oficina Municipal de la Mujer se identificaron las barreras de equidad de género a la participación de las lideresas en la capacitación y se definieron acciones afirmativas para contrarrestar estas barreras. Idioma. Sabiendo que la mayoría de las participantes tienen poco entendimiento del español y se expresan con mayor facilidad en el idioma Mam, se contrató una joven mujer de Todos Santos como traductora. Alida, la traductora, estuvo a la par del facilitador de la capacitación para explicar el contenido de la capacitación y tradujo al español los comentarios y preguntas de las participantes para el facilitador. De esta manera se consiguió una comunicación fluida entre participantes y facilitadores.

Conociendo que aproximadamente el 50% de las participantes no leen ni escriben, el facilitador tuvo consideración al preparar sus materiales audiovisuales, en usar un lenguaje no-técnico y de más fácil entendimiento y en usar ejemplos de la realidad cotidiana de las participantes.

También se sabía que varias de las señoras llevarían sus hijos pequeños a la actividad, por lo que se decidió instalar en el salón municipal (donde se realizó el evento) un rincón para niños y niñas en el cual podían dibujar y jugar bajo la supervisión de un adulto. De esta manera, las mamás, participantes, pudieron concentrarse en la temática del taller. El Proyecto invirtió en la compra de un “kit de entretenimiento” (USD 125,-) que incluye banquitos y sillitas, materiales de dibujo y algunos juegos educativos. Además, se contrató a Saúl, un joven de Todos Santos, para cuidar a los niños y niñas durante el taller de capacitación. Alimentación. Tomando en cuenta que muchas de las participantes y sus hijos madrugaron y habían viajado y caminado por varias horas para llegar a las 8am al lugar del evento, se decidió que era importante ofrecer una refacción antes de iniciar el programa de la capacitación, tanto para las participantes como para sus hijos e hijas. Además, comprendiendo que al terminar la actividad a las 12pm, las participantes tenían que recorrer las mismas distancias de regreso a sus respectivas casas, se brindó un almuerzo al finalizar la actividad.

Las consideraciones de equidad de género en la actividad en Todos Santos Cuchumatán hicieron la diferencia y facilitaron la plena participación de las mujeres en un taller de capacitación relevante para ellas, sus familias y comunidades. El trabajo con equidad tuvo su recompensa, ya que las participantes pudieron prestar más atención a la capacitación, que los niños y niñas



se lo pasaron contentos dibujando y jugando, y que las mujeres sienten que su participación es apreciada. La alimentación fue contratada en un comedor local, dejando una pequeña contribución a la economía local. El “kit de entretenimiento” está disponible en la oficina del proyecto para su uso en aquellas actividades del proyecto con mujeres rurales e indígenas que requieren este tipo de apoyo.

Fuente: USAID/LEDS, 2018. “Construyendo Equidad” Boletín DBE-006/2016. Guatemala.

#### **9.5 La Asociación de Mujeres Eulalenses para el Desarrollo Integral Pixan Konob’**

También se conoce como AMEDIPK; ubicada en Santa Eulalia, Huehuetenango. Una organización de mujeres indígenas que se dedica a elaborar proyectos ambientales que beneficien a la población y brindan servicios (plantas, siembra, asistencia técnica, tramite ante INAB) a usuarios de programas de incentivos forestales. Tienen empleados masculinos (esposos de las socias) para apoyar con el trabajo de campo como por ejemplo la preparación de la tierra y la siembra.

Con una visión atípica y novedosa para una organización de mujeres indígenas y con fines de fortalecer sus capacidades organizativas y técnicas, se asocia en el 2007 AMEDIPK con un proyecto “Producción de *Abies guatemalensis* con fines navideños”. Posteriormente se vuelve socia de ASOCHU por medio del cual recibe otros apoyos en el fortalecimiento de las capacidades de lideresas y las socias que conforman la Asamblea General. Gracias a un constante crecimiento de la organización tanto en membresía como en servicios y patrimonio, AMEDIPK ha abierto líneas de crédito para sus socias con fondos propios.

Para esta Asociación es importante recuperar las especies nativas ya que, según las socias, en los proyectos de incentivos forestales PINFOR, PINPEP y la nueva ley PROBOSQUE, que entró en vigencia en el año 2015 dando continuidad al PINFOR, no han dado valor a las especies nativas como son el encino y el escobillo o arrayán que es una planta medicinal. En los parámetros técnicos del Instituto Nacional de Bosques –INAB-, no contemplan las semillas de especies nativas sino maderables como el pino, ciprés y pinabete para industrializar y comercializar la madera. AMEDIPK con acompañamiento de la Asociación Utz Che’ de Guatemala han emprendido la experimentación de la siembra de estas especies ya que de esa forma contribuirá al rescate de las especies ya mencionadas y ya cuenta con vivero forestal propio. Es una organización digna de visitar como parte de un programa de intercambio de experiencias.

Fuente: <https://comunitariapress.wordpress.com/2016/04/10/santa-eulalia-asociacion-de-mujeres-elabora-nuevos-proyectos-ambientales/>

Fuente: CODERSA, 2008. Informe de Evaluación Externa de Medio Término del Proyecto Desarrollo forestal, conservación de la biodiversidad, empoderamiento comunitario y gobernabilidad ambiental democrática en la Sierra de los Cuchumatanes -ASOCHU AMBIENTAL-. Guatemala.



## **BIBLIOGRAFÍA**

BID, 2017. Documento de marco sectorial de género y diversidad. División de género y diversidad. Washington DC, Noviembre de 2017.

Brigadas internacionales de paz, 2016. Proyecto Guatemala. Boletín no. 35. Madrid.

CIIDH, 2005. Derechos económicos, sociales y culturales: un reto para la paz. 4to Informe. Guatemala.

CODERSA, 2008. Informe de Evaluación Externa de Medio Término del Proyecto Desarrollo forestal, conservación de la biodiversidad, empoderamiento comunitario y gobernabilidad ambiental democrática en la Sierra de los Cuchumatanes -ASOCUCH AMBIENTAL-. Guatemala.

INAB, 2016. Boletín estadístico 1998-2016 departamento de incentivos forestales. Guatemala.

INAB, 2015. Estrategia Institucional de Equidad de Género con pertinencia Etnia y cultural. Guatemala.

Gobierno de Guatemala, 2017. Ruta de Trabajo para la Incorporación de Consideraciones de género en el proceso nacional REDD+ de Guatemala. Guatemala.

INE, 2016. Compendio estadístico de género. Gobierno de Guatemala.

INE/SEPREM, 2013. Guatemala: indicadores de género. Guatemala.

OXFAM, 2010. Adaptación al cambio climático: capacitar a las personas que viven en pobreza para que puedan adaptarse. Reino Unido.

PNUD, 2012. El Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011/2012. Guatemala.

PNUD, 2009. El cambio climático y sus efectos sobre el desarrollo humano en Guatemala. Cuaderno de desarrollo humano 2007/2008-1. Guatemala.

Ramírez, Diana, 2012. Productividad agrícola de la mujer rural en Centroamérica y México. Revista Puentes: Volume 13 - Number 4. CEPAL, Chile.

USAID, 2018b. Catálogo de Estufas Eficientes en el consumo de leña. Proyecto de USAID Desarrollo con Bajas Emisiones, Guatemala.

USAID, 2018. Construyendo Equidad Boletín DBE-010/2018. Sombra para cardamomo: negocio para mujeres. Proyecto de USAID Desarrollo con Bajas Emisiones, Guatemala.

USAID, 2017. Consideraciones de género en las opciones de mitigación de la estrategia de desarrollo con bajas emisiones. Proyecto de USAID Desarrollo con Bajas Emisiones, Guatemala.

USAID, 2013. Análisis de género de USAID/Guatemala: Recursos naturales y Cambio climático global. Guatemala.





## ANEXO: LISTA DE PARTICIPANTES EN ENTREVISTAS Y TALLERES

### Entrevistas semi-estructurados:

1. Irene Velásquez, Encargada de Género INAB
2. Ana Rivera, Red PINPEP Nebaj
3. Ana Beatriz Aragón, Delegada Social, INAB
4. Martha Julia Jaxx, Helvetas



### Reunión experta sobre la mujer indígena y actividades forestales:

1. Lola Cabnal, Ak tenamit
2. Ramiro Batzin, Sotz'íl

### Grupos focales:

#### *Cobán:*

1. Wilmer Wilfredo Choc Cacao
2. Catarina Pérez Jorge
3. Luis Pedro Thomae
4. Fredy Bolaños
5. Fernando Gálvez
6. Hugo López Pérez
7. Viviana Macsis
8. Byron Argueta
9. Nelson Caal



#### *Río Hondo:*

1. Lizardo López
2. Rubén Asencio
3. Luis Roche
4. Marta Barahona
5. Alfredo Chajón
6. David Osorio
7. Mónica Barrillas



#### *Chajúl:*

1. Gerónimo Chávez
2. Hortensio Cifuentes Villa
3. Higinio Asicona
4. José Miguel Reyes
5. Gaspar Escobar
6. Juan Escobar
7. Edras Barrios
8. Ana Rivera
9. Antonio Marcelino Caba





*Quetzaltenango:*

1. Martha Julia Jaxx
2. Edgar Quijuix
3. Bernarda Paz
4. Hori Salanic
5. Lourdes Pérez
6. Noj Mayali Hernández Balax
7. Heraldo Escobar
8. Walter Albillo
9. Abigail Batres
10. Gabriel Gamba
11. Nelson Escobar
12. Jorge Luis Rojas
13. Eduardo José Barrios Salanic



*Petén:*

1. Roman Choc
2. Dianira Ortiz
3. Damaris LOena Rodrigues
4. Olga Garcia
5. María Ixcoy
6. Jairo Méndez
7. Julio Valiente
8. Melvin Juárez

